



Sandra Patrícia Ribeiro Teixeira

**GÉNERO E RISCOS: CONTRIBUTOS CRUZADOS PARA NOVAS LEITURAS DA
EVOLUÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia
2011

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**GÉNERO E RISCOS: CONTRIBUTOS CRUZADOS PARA NOVAS
LEITURAS DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL A PARTIR DE UM
ESTUDO DE CASO**

Sandra Patrícia Ribeiro Teixeira

Outubro 2011

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor Ricardo Vasconcelos (F.P.C.E.U.P.).

Resumo

A transformação no mundo laboral a que se assistiu nas últimas décadas deve-se, entre outros factores, à entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho. A acompanhar esta tendência, assiste-se a uma preocupação crescente em considerar questões de segurança e saúde ocupacional em investigações baseadas na perspectiva do género. Apesar de toda esta transformação, continua a verificar-se a existência de uma divisão sexual do trabalho.

O estudo aqui apresentado desenvolveu-se numa empresa de químicos industriais, caracterizada maioritariamente pela presença de mão-de-obra masculina, onde estava implementado um projecto de formação-acção participativa para a promoção de atitudes de segurança que, à partida, não tocava as questões relacionadas com o género.

O confronto com esta empresa definida essencialmente no masculino juntamente com a constatação do papel cada vez mais sistemático que a dimensão género assumiu com a implementação do projecto MATRIOSCA (na abordagem e atitudes dos colaboradores face aos perigos) despertou o interesse em perceber, através de um estudo de caso, de que forma esta dimensão “atravessa” a relação que os sujeitos têm com o risco na sua actividade.

Os resultados obtidos, através da análise de conteúdo de entrevistas realizadas a uma amostra de colaboradores da empresa, demonstram a influência do “filtro do género” no desenvolvimento de outras representações acerca dos riscos, evidenciando ainda a forma como a análise centrada nos riscos contribui para novas representações a propósito do género.

Através dos resultados obtidos desenvolve-se uma reflexão acerca dos contributos cruzados destas dimensões (enquanto “denunciadores” potenciais de questões não ponderadas até ao momento) no desenvolvimento de novas grelhas de leitura da evolução do trabalho industrial.

É ainda dado algum relevo às dificuldades operacionais sentidas pelo investigador no decurso deste estudo, constituindo também elas parte integrante da construção dos resultados. Salienta-se a necessidade de restituição e confrontação dos resultados para a transformação das representações dominantes na empresa.

Abstract

In the recent decades, we have seen many changes in the labor world. Those changes are related to the massive participation of women in the job market. Accompanying this tendency, we have seen an increasing concern with the safety issues and occupational health. There are more and more researches based on that matter. In spite of all this change, continues to exist a sexual division in labor.

This study was developed in a company of industrial chemicals, mainly characterized by the presence of skilled male labor, where was implemented a training project to promote safety attitudes, that weren't related to gender.

The evaluation of this company, essentially defined as a masculine environment, together with the systemic role of the gender dimension on the MATRIOSCA project (on the approach and attitudes of the employees facing risks) arose the interest in understanding, through a case-study, the way this dimension "crosses" the relation of the individuals with risk of their activity.

The results obtained, through the analysis of the interviews in a sample of the employees of the company, show the influence of "the filter of gender" in the development of other representations about the risks, showing also how the analysis focusing on the risks contributed to new representations regarded to gender.

The results observed allow us to develop a reflection related to the contributions across these dimensions (as indications of potential questions not answered until the moment) in the development of new matrices about the evolution in the industrial work.

It is important to refer some operational difficulties noted by the investigator during this study, they are part in the result of investigation. It is noteworthy the need to expose those results for the transformation of dominant representations in the company.

Resumé

La transformation dans le monde du travail à laquelle nous avons assisté ces dernières décennies se doit, entre autres facteurs, à l'entrée massive des femmes dans le monde du travail. Suivant cette tendance, on assiste à une préoccupation croissante à considérer les questions de sécurité et de santé professionnelle en enquêtes basées sur la perspective du genre. Malgré toute cette transformation, on continue à vérifier l'existence d'une division sexuelle du travail.

L'étude ici présentée a été réalisée dans une entreprise chimiques industriels, caractérisée en majorité par la présence de main-d'oeuvre masculine, où était mis en oeuvre un projet de formation-action participative pour la promotion des attitudes de sécurité qui, au départ, n'atteindais pas les questions liées au genre.

La confrontation de cette entreprise définie essentiellement au masculin avec la constatation du rôle de plus en plus systématique que la dimension genre a assumée avec la mise en oeuvre du projet MATRIOSCA (dans l'approche et les attitudes des employés contre les dangers) a suscitée l'intérêt de comprendre, à travers d'une étude de cas, comment cette dimension "traverse" la relation que les individus ont avec le risque lié à leur activité.

Les résultats obtenus, à travers d'analyse du contenu des entrevues réalisées à un échantillon d'employés de l'entreprise, démontrent l'influence du "filtre du genre" dans le développement d'autres représentations à en matière des risques, prouvant encore, comment l'analyse centrée sur les risques a contribué pour de nouvelles représentations à propos du genre.

À travers les résultats obtenus, il se développe une réflexion sur les contributions croisées de ces dimensions (comme potentiels "dénonciateurs" de questions non considérées jusqu'à présent) dans le développement de nouveaux guides d'interprétation de l'évolution du travail industriel.

Il est également donné un certain relief aux difficultés opérationnelles rencontrées par le chercheur au cours de cette étude, constituant elles aussi une partie intégrante de la construction des résultats. On souligne la nécessité de restitution et de confrontation de ces résultats pour la transformation des représentations dominantes dans l'entreprise.

Agradecimentos

Surge o momento de expressar o meu profundo agradecimento a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para este trabalho, destacando:

O Professor Doutor Ricardo Vasconcelos pelos momentos de reflexão e pelos ensinamentos proporcionados, pela orientação deste trabalho com incentivo e disponibilidade permanente. Enfim, pela oportunidade única de crescimento pessoal e profissional.

A empresa que me acolheu, em especial o Edifício Sede, pela receptividade e pela partilha dos seus espaços e momentos.

A todos os colaboradores que participaram neste projecto, possibilitando a sua realização.

A todos os amigos e colegas pelo apoio. Aos colegas da Faculdade, em especial aos de POST, pelas experiências trocadas.

A todos os meus familiares que sempre me apoiaram, em especial aos meus pais que são os principais responsáveis para que isto fosse possível.

Aos meus sobrinhos, que em tantos momentos tornaram tudo mais fácil.

Ao Ulisses, por estar sempre presente, por dividir comigo as minhas conquistas, mas também as minhas angústias. Por tudo o que significa.

Índice

Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico.....	5
1.As mulheres e o mercado de trabalho.....	5
2.A divisão sexual do trabalho, segurança e saúde ocupacional	7
3.Mulheres em profissões tradicionalmente masculinas	9
Capítulo II. Estudo de Caso.....	13
1.A Empresa.....	13
1.1Caracterização sócio-demográfica	14
2.O projecto “MATRIOSCA”	15
3.Metodologia.....	17
3.1A Entrevista.....	18
3.2Caracterização dos Sujeitos Entrevistados	20
3.3Análise de Conteúdo	21
Capítulo III. Apresentação dos Resultados	24
1.Apresentação e operacionalização das categorias de análise	24
2.Apresentação dos Resultados.....	29
3.A Análise de Componentes Principais	40
4. Análise descritiva por sexo.....	41
Capítulo IV. Discussão dos resultados e reflexões finais	44
Referências Bibliográficas	51
Anexos	54

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização dos sujeitos entrevistados.....	20
Quadro 2 – Operacionalização das categorias de 1º nível.....	25
Quadro 3 - Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Caracterização do Trabalho Típico Feminino.....	25
Quadro 4 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Caracterização do Trabalho Típico Masculino.....	26
Quadro 5 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Evolução da Nocividade.....	26
Quadro 6 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Percepção da Nocividade.....	27
Quadro 7 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Justificação do Desequilíbrio Numérico.....	28
Quadro 8 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Expectativas de Evolução.....	28
Quadro 9 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Justificação para a Ocorrência de mais Acidentes nos Homens.....	29
Quadro 10 – Frequências e percentagens das categorias de 1º nível (percentagem no discurso total) e nas subcategorias (percentagem na categoria).....	30

Índice de tabelas

Tabela 1 - Referências às subcategorias, por sexo.....	42
---	----

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Percentagem de referências de cada categoria no discurso total.....	31
Gráfico 2 – Referência às subcategorias da Caracterização do Trabalho Típico Feminino (percentagem do discurso na categoria).....	33
Gráfico 3 – Referência às subcategorias da Caracterização do Trabalho Típico Masculino (percentagem do discurso na categoria).....	34
Gráfico 4 – Referência às subcategorias da Evolução da Nocividade (percentagem do discurso na categoria).....	35
Gráfico 5 - Referência às subcategorias da Percepção da Nocividade (percentagem do discurso na categoria).....	35
Gráfico 6 – Referência às subcategorias da Justificação do Desequilíbrio Numérico (percentagem do discurso na categoria).....	37
Gráfico 7 – Referência às subcategorias de Expectativas de Evolução (percentagem do discurso na categoria).....	38
Gráfico 8 - Referência às subcategorias de Justificação para a ocorrência de mais acidentes com homens (percentagem do discurso na categoria).....	39

Índice de Figuras

Figura 1 - Tipo de trabalho desempenhado por homens e mulheres, em 2009..	15
--	----

Índice de Anexos

Anexo 1 - Organigrama da Empresa.....	55
Anexo 2 – Guião de Entrevista.....	57
Anexo 3 – Quadros e Gráficos obtidos com a ACP.....	60

Lista de abreviaturas

ACP	Análise de Componentes Principais
CATPCA	Categorical Principal Component Analysis
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
MATRIOSCA	Matriz de Análise do Trabalho e de Riscos Ocupacionais para Supervisores, Chefias e estruturas de Apoio
SCAI	Sistemas, Controlo e Automação Industrial

Introdução

O presente estudo pretende fornecer o contributo da tomada em consideração da dimensão género, em contextos de trabalho caracterizados maioritariamente pela presença do sexo masculino. A investigação aqui apresentada desenvolveu-se numa empresa de químicos industriais, na qual decorreu o Estágio Curricular no âmbito da Psicologia do Trabalho.

Tendo em conta o aumento significativo da presença das mulheres no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, o confronto com uma actividade profissional tradicionalmente considerada masculina, ou seja, onde a proporção de homens é de pelo menos três para um (segundo a Portaria nº 1212/2000 de 26 de Dezembro), despertou o interesse em questionar os motivos que, na óptica dos colaboradores, estariam por detrás do desequilíbrio numérico verificado na empresa.

Por se tratar de uma empresa em que se atribui um certo grau de risco associado à actividade (produção e tratamento de químicos orgânicos e inorgânicos), são privilegiadas acções que promovam a segurança dos seus colaboradores, das comunidades locais e do ambiente. Neste sentido, encontrava-se implementado na empresa um projecto de formação-acção participativa, para o incremento da segurança industrial e ambiental: o projecto MATRIOSCA. O pedido que motivou esta intervenção foi negociado não só para ir de encontro às “atitudes de segurança” sendo pretendido também questionar a organização e as condições de segurança (Vasconcelos, Fortuna, Teixeira & Lacomblez, 2011). À partida, esta intervenção em nada tocava a questão do género.

Indo de encontro às representações comuns de que o trabalho perigoso é muito mais facilmente associado a actividades quase exclusivamente masculinas (Vogel, 2000), a masculinização da produção operária da empresa era tida como um cenário natural. No decorrer deste projecto, ia se tornando clara uma certa “naturalização” do risco associado à actividade por parte dos colaboradores, começando a ganhar interesse, neste momento, a consideração da dimensão género. Esta dimensão, que inicialmente se traduzia numa “não-questão”, acabou por, progressivamente, assumir um papel mais sistemático na abordagem aos comportamentos e atitudes dos trabalhadores face aos perigos, tornando-se num

poderoso instrumento para o confronto com a nocividade a que constantemente estão expostos, penetrando na bolha protectora que a masculinidade parece proporcionar aos colaboradores masculinos (Vasconcelos et al., 2011).

Tendo estas referências por base, pretendeu-se, através de um estudo de caso, encontrar os motivos que na percepção dos colaboradores sustentam o desequilíbrio numérico verificado na empresa de modo a permitir compreender a influência do “filtro do género” na percepção de risco associado à actividade, assim como o contributo da análise centrada nos riscos para novas representações acerca do género. O desafio é o de tentar perceber de que forma este tipo de investigação pode contribuir para a tomada de consciência diferente a nível dos decisores.

Esta dissertação é composta por quatro capítulos. No primeiro capítulo, que corresponde ao enquadramento teórico, é feita uma breve abordagem ao aumento da presença das mulheres no mundo do trabalho, ao longo das últimas décadas, verificando-se a permanência da divisão sexual do trabalho. Seguidamente, contextualiza-se a relação entre a divisão sexual do trabalho, segurança e saúde ocupacional, no que diz respeito aos desafios teóricos e metodológicos que a consideração da dimensão género acarreta. Termina-se o capítulo com um enquadramento acerca da reconstrução dos empregos tipicamente masculinos retomando a ideia de Lacomblez (2008, pág. 39): “A inserção de mulheres em meios profissionais maioritariamente masculinos parece poder abrir a via para uma outra explicitação de aspectos das situações de trabalho que merecem debates e melhorias”.

No segundo capítulo é feita a apresentação do estudo de caso. De forma a perceber o contexto em que decorreu este trabalho, é caracterizada a empresa que acolheu o Estágio e onde aconteceu a formação-acção participativa, que juntos suscitaram o interesse nesta investigação. Procede-se, de seguida a uma breve apresentação do projecto MATRIOSCA, onde se descreve as principais linhas que conduziram à consideração da dimensão género na intervenção. Conclui-se com uma descrição da metodologia utilizada no percurso de investigação, nomeadamente o recurso à entrevista como procedimento de recolha de dados e a análise de conteúdo efectuada.

Reserva-se o terceiro capítulo para a apresentação dos resultados obtidos, recorrendo-se sempre que se considere pertinente à utilização de breves transcrições de verbalizações dos entrevistados, no sentido de facilitar um posterior momento de reflexão.

A interpretação e discussão dos resultados serão realizadas no quarto capítulo, onde se dá relevo aos seus principais condicionantes sob forma de reflexão acerca do percurso de investigação.

Capítulo I.

Enquadramento Teórico

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1. As mulheres e o mercado de trabalho

O direito à igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, cujo respeito deve ser assegurado, no sentido de suprimir possíveis discriminações em todas as áreas e em todos os níveis da sociedade. A nível profissional, deve ser garantido o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo haver qualquer tipo de privilégio, benefício, prejuízo, privação de qualquer direito ou isenção de qualquer dever em razão de qualquer factor de discriminação, designadamente o sexo dos indivíduos, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. Como salientou Jerónimo Domingues, Secretário de Estado da Presidência do Concelho de Ministros, numa acção de um projecto subordinada ao tema «Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres», *Encontros e Seminários nº 1* em parceria com a CITE, só teremos uma humanidade mais justa e equilibrada se, e quando, as mulheres tiverem as mesmas oportunidades que os homens, em todas as áreas e em todos os níveis da sociedade.

As últimas décadas têm sido caracterizadas pela entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho. No entanto, verifica-se que esta inserção profissional não se processou de uma forma uniforme, sendo que uma grande maioria das mulheres é ainda objecto de uma segregação no trabalho. De facto, assiste-se ainda hoje a profissões tidas como tradicionalmente masculinas ou femininas, firmadas em actividades profissionais que são vistas como mais adequadas ao sexo masculino ou ao sexo feminino. Além disso, denota-se que a presença de mulheres em cargos de chefia e de direcção é ainda muito escassa. Assim, e segundo Grönkvist & Lagerlöf (2000), a segregação sexual no mercado de trabalho apresenta-se simultaneamente horizontal - na medida em que remete as mulheres maioritariamente para empregos administrativos e de prestação de cuidados enquanto os homens são maioritariamente destinados a funções

técnicas ligadas à produção industrial – e vertical – impedindo a promoção das mulheres para cargos de chefia e direcção.

A corroborar esta ideia, Vogel (2000) afirma que apesar da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, nas últimas décadas, verifica-se uma persistência da segregação sexual do trabalho, permanecendo também uma importante desigualdade dos rendimentos, apesar do princípio “a trabalho igual, salário igual”.

Um factor referido pelo mesmo autor que contribui de certa forma para esta segregação sexual, na medida em que interfere grandemente nas condições em que uma mulher pode exercer um trabalho por conta de outrem, é a ausência de socialização do trabalho doméstico. São apontados estudos que revelam que as mulheres despendem um número consideravelmente maior de horas semanais a assegurar tarefas domésticas, percebendo-se assim uma maior presença do sexo feminino em empregos a tempo parcial.

Grönkvist & Lagerlöf (2000) sustentam esta mesma concepção afirmando que muitas mulheres recorrem ao trabalho a tempo parcial para assim conseguir conciliar o emprego remunerado com o trabalho doméstico, sendo que a duração do seu trabalho depende, em grande parte, da dimensão familiar (quanto maior for a família, menos horas trabalham fora de casa). Estamos, assim, perante diferentes formas de encarar o trabalho, nomeadamente o trabalho remunerado em contexto profissional e o trabalho não pago no contexto familiar/doméstico. Como afirma Perista (2002, pág. 447) “O trabalho, nas suas diferentes formas (...) constitui-se como um dos domínios da actividade humana nos quais a valorização social dos tempos se espelha de modo mais assimétrico”.

Segundo Artazcoz, Borrell, Corès, Escribà-Agüir & Cascant (2007) num contexto de transição de papéis tradicionais de género para uma posição mais igualitária de homens e mulheres na sociedade, o trabalho remunerado tornou-se cada vez mais importante na vida das mulheres, enquanto se esperava que os papéis familiares e domésticos se tornassem cada vez mais importantes na vida dos homens. Contudo verifica-se que a participação dos homens no trabalho doméstico não acompanhou de forma equivalente a entrada das mulheres no emprego remunerado.

Recorrendo aos dados da CITE, observa-se que os homens trabalham mais duas horas e 24 minutos por semana do que as mulheres. No entanto, considerando o trabalho não pago - tarefas domésticas, prestação de cuidados a crianças e prestação de cuidados a familiares idosos/as ou com deficiência – as mulheres despendem semanalmente mais 16 horas, em comparação com os homens. No total, tendo em conta as duas formas de trabalho, o número de horas semanais é claramente superior nas mulheres, ultrapassando as treze horas.

Vogel (2000) afirma que as políticas de gestão relativas à flexibilização do trabalho não tendo em consideração a interacção entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, contribuem para uma precariedade acrescida do trabalho das mulheres. Com a implementação do quadro jurídico relativo à igualdade no trabalho, que existe desde há cerca de vinte anos, o autor constata uma persistência das desigualdades fundamentais que pode ser explicada pelos limites dos objectivos pretendidos e da estratégia adoptada e ainda pelo facto das finalidades económicas e políticas se sobreporem às finalidades sociais, na medida em que uma discriminação é por vezes justificada por uma racionalidade económica superior. A organização do trabalho é um factor também ignorado pelo direito comunitário, enquanto potenciadora das desigualdades entre homens e mulheres, assim como não são consideradas as relações entre as desigualdades nas condições de trabalho e outras disparidades a nível familiar, trabalho não remunerado, etc.

2. A divisão sexual do trabalho, segurança e saúde ocupacional

A acompanhar esta tendência de aumento da presença das mulheres na população activa, como explorado no ponto anterior, assiste-se a uma preocupação crescente em considerar questões de segurança e saúde ocupacional em investigações baseadas na perspectiva do género. Contudo, uma das principais lacunas das directivas comunitárias relativas à saúde no trabalho é a ausência da tomada em consideração da divisão sexual do trabalho (Sapir, 2000).

Segundo Vogel (2000), as directivas sobre a saúde no trabalho ignoram a dimensão de género nas suas abordagens, fazendo do trabalho masculino a

norma de referência, ainda que de forma implícita, onde inicialmente o objectivo era evitar os acidentes e proceder a indemnizações quando estes aconteciam. Em relação às horas de trabalho referidas no ponto um deste capítulo, afirma que são ignoradas as questões suscitadas pelo movimento das mulheres, na medida em que o tempo aparece dividido entre tempo de trabalho e tempo de descanso, não sendo considerados, por exemplo, o tempo dispensado às tarefas domésticas. Actualmente, a legislação tem em consideração a dimensão psicossocial, como o bem-estar psíquico e, se as directivas fossem correctamente aplicadas e respeitadas, conduziriam a mudanças significativas em muitos empregos femininos.

Também para Artazcoz et al. (2007) a divisão sexual do trabalho permeia todos os níveis e esferas da sociedade, assim como o estudo científico em questões de segurança, saúde e ambiente. A dimensão género apresenta-se, deste modo, incorporada no dia-a-dia do trabalho, nas práticas organizacionais, no mercado de trabalho e em instituições sociais como um todo. No entanto, explorar o significado de género na investigação científica traduz-se num considerável desafio, tanto no ponto de vista teórico como metodológico (Härenstam, 2009). Apesar de actualmente se assistir a uma inclusão de mulheres na maioria dos estudos, a uma escolha de variáveis tendo em conta os factores psicossociais e o trabalho não remunerado e ainda considerando tanto os sintomas músculo-esqueléticos como os psicológicos, como tendo um impacto maior sobre as mulheres; a verdade é que estas abordagens não resolvem todos os problemas relacionados com os riscos diferenciados a que homens e mulheres estão expostos, originados pela segregação sexual do trabalho.

Se por um lado a segregação sexual no meio profissional e a consequente distribuição desigual do trabalho envolve riscos diferenciados para os dois sexos; por outro lado, a denegação dos riscos e dos prejuízos para a saúde baseia-se, em grande parte, na divisão sexual do trabalho (Vogel, 2000). Tendo em conta esta última premissa, para os trabalhos femininos, segundo o autor, recorre-se a estereótipos para negar as qualificações reais justificando as desigualdades salariais e a fraca participação nas decisões. Simultaneamente, recorrer a estes estereótipos permite negar os riscos para a saúde de tarefas descritas como “naturalmente femininas”. No que respeita aos trabalhos masculinos, a exaltação

da virilidade e dos estereótipos a ela associados, como a força, a coragem, etc., permite banalizar uma parte dos riscos e conduz, em determinadas profissões, a uma séria selecção entre os trabalhadores. Desta forma, verifica-se que vários problemas relacionados com a saúde permanecem invisíveis para os sistemas de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

Este último ponto parece intimamente relacionado com o projecto de formação participativo implementado na empresa de químicos industriais, onde decorreu este estudo. Como já referido, este projecto tem como base a metodologia do modelo “MATRIOSCA” (Vasconcelos, 2008), visando a promoção da segurança industrial e ambiental. Apesar do pedido que motivou esta intervenção não abranger, inicialmente, o género como tema de debate e muito menos de transformação, a verdade é que essa “não-questão” acabou por, progressivamente, assumir um papel mais sistemático na abordagem aos comportamentos e atitudes dos trabalhadores face aos perigos (Vasconcelos et al, 2011). No próximo capítulo será realizado um breve enquadramento deste projecto.

3. Mulheres em profissões tradicionalmente masculinas

De acordo com a Portaria nº 1212/2000, de 26 de Dezembro, as “profissões significativamente marcadas por discriminações de género” são aquelas em que a proporção de um género em relação ao outro é de pelo menos três para um, traduzindo o rácio da diferença do emprego por conta de outrem entre os géneros, no que respeita ao número total de trabalhadores daquela profissão.

Apesar do cenário apresentado no primeiro ponto deste capítulo evidenciar a segregação social a que se assiste ainda hoje no mercado de trabalho, verifica-se que cada vez mais mulheres têm profissões consideradas tradicionalmente masculinas. Este fenómeno acontece graças à promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, como direito fundamental dos homens e das mulheres, por parte da CITE e das Directivas Europeias. As reivindicações feministas tiveram também um papel importante neste processo, na medida em que nestas reivindicações se contestam medidas políticas que tendem a legitimar a divisão sexual do trabalho. Algumas destas medidas remontam ao início do séc.

XX, em que foram concluídas as duas primeiras convenções internacionais sobre a saúde no trabalho, ambas envolvendo temas associados ao trabalho das mulheres. Uma destas convenções adoptava uma estratégia “proteccionista e frequentemente ambígua, cujas consequências podem ser uma exclusão das mulheres de determinados sectores de produção” (Vogel, 2000, pág. 9). Assim, as mulheres estavam interditas ao trabalho nocturno nas indústrias, assim como ao trabalho nas minas, etc. Quanto às motivações que levaram a implementar estas medidas, os seus argumentos vão desde a defesa da saúde à defesa da moral, passando por uma reafirmação implícita de certas “regalias” da virilidade (Vogel, 2002).

Assim, com os esforços dos programas de igualdade e ainda com as reivindicações feministas, as mulheres foram progressivamente penetrando nas profissões tipicamente masculinas. Contudo, não deixam de existir barreiras que as impedem de aceder a determinados postos de trabalho. Segundo Messing (2000, cit in Rodrigues, 2008), alguns estudos demonstraram que uma parte desses obstáculos está relacionada com a inadequação dos postos e ferramentas de trabalho, concebidos tendo em conta a norma masculina. Não obstante, também a organização do trabalho tem um papel fundamental na definição e conteúdo do trabalho, podendo conduzir a uma verdadeira selecção em determinados sectores.

A entrada das mulheres neste contexto específico de trabalho despertou, também, o interesse para um novo campo de investigação. De facto, alguns estudos conduzidos em países da União Europeia evidenciam que a presença de mulheres em meios profissionais predominantemente definidos no masculino, podem acabar por abrir novas controvérsias, descobrindo “uma via para uma outra explicitação de aspectos das situações de trabalho que merecem debates e melhorias” (Lacomblez, 2008, pág. 39).

Neste sentido, o estudo de Livia Scheller (1996, cit in Lacomblez, 2008) corrobora esta ideia, mostrando que a presença das mulheres em contexto de trabalho tipicamente masculino, acaba por agitar os hábitos dos homens não os deixando ilesos, o que, progressivamente, passa a ser objecto de debates, acabando por questionar ideologias do trabalho construídas sobre a valorização de uma virilidade.

Fica assim demonstrada a ideia já formulada por Kergoat (1993, cit in Rodrigues, 2008) de que ocorre uma reconstrução quando as mulheres passam a integrar profissões até então maioritariamente masculinas.

A mesma conclusão foi retirada noutro estudo (Barros & Lacomblez, 2006, cit in Lacomblez, 2008), realizado numa empresa do sector têxtil em Portugal com o objectivo de estabelecer um novo diálogo com um grupo de trabalhadores a propósito dos riscos próprios ao seu local de trabalho. Verificou-se neste estudo o papel decisivo das mulheres nos debates colectivos, conduzindo o grupo masculino a um novo debate de valores e mostrando um caminho alternativo das condições, “legitimando um modo de expressão da relação com o risco profissional que o modelo dominante do comportamento viril conduzia a ignorar” (idem, pág. 40).

Acredita-se, pois, que a presença de mulheres em meios profissionais ocupados maioritariamente por homens, acaba por abrir caminho a novas controvérsias, questionar o que era tido como evidente, suscitando debates de normas e valores no local de trabalho.

Capítulo II.
Estudo de Caso

Capítulo II. Estudo de Caso

1. A Empresa

Neste ponto pretende-se descrever sinteticamente a empresa onde foi implementado o projecto de formação participativo, a partir do qual surgiu o interesse em desenvolver esta investigação. Trata-se de uma empresa industrial localizada no Complexo Químico de Estarreja, no Norte de Portugal, actuando na área dos produtos intermediários da Química Orgânica e Inorgânica. O seu posicionamento como principal Grupo Privado português no sector químico é consolidado pelo alinhamento da estratégia de Negócio com a estratégia dos Recursos Humanos e Desenvolvimento.

A empresa resulta da fusão de duas fábricas. Uma das fábricas tem como principal processo a produção de Anilina, uma substância com diversos usos ao nível industrial. A outra está vocacionada para a produção de Cloro e Hidrogénio através do processo de electrólise. Em termos de produção esta é contínua durante 24 horas por dia estando dividida por turnos.

No caso da fábrica de Anilina, para cada sub-instalação (Mononitrobenzeno-MNB, Anilina, Ácido Nítrico, Ácido Sulfanílico) existem dois operadores por turno: um responsável pelo painel (faz a coordenação do processo produtivo que é bastante automatizado através de um painel informático) e um responsável pelo exterior (que é responsável pela monitorização *in loco* das instalações e pela recolha de amostras). Existem ainda operadores de efluentes, de ácido sulfanílico, de caldeiras e de enchimento (responsáveis pelo abastecimento de cisternas de Benzeno para a produção de MNB e de amoníaco para a produção de ácido nítrico). Relativamente a outras estruturas de apoio não responsáveis pela produção, apenas os analistas do Laboratório estão presentes durante 24 horas na empresa. A manutenção cumpre horário normal mas está durante 24 horas de prevenção.

Relativamente à fábrica de Cloro, verifica-se uma diferença ao nível da organização dos trabalhadores que não estão divididos por instalações mas por

fases do processo produtivo, denominadas painel 1, painel 2 e painel 3. Para cada painel existe um operador de painel e um operador de exterior.

No que respeita à estrutura orgânica da empresa, esta compreende os seguintes órgãos: Conselho de Administração; Administrador Delegado; Secretariado; Sistema de Qualidade e Ambiente; Auditoria Interna; Serviços (Recursos Humanos, Sistemas de Informação, Planeamento e Controlo de Gestão, Financeira, Compras); Conselho de Direcção; e respectivas Direcções: Técnica, Produção, SCAI2, Comercial e Logística. O organigrama pode ser consultado em anexo 1.

1.1 Caracterização sócio-demográfica

Actualmente, a empresa conta com cerca de 189 trabalhadores distribuídos pelas duas fábricas. A estrutura etária tem sido relativamente constante ao longo dos últimos anos, mantendo-se a maior parte dos trabalhadores entre 35 e 59 anos de idade e tendo mais de metade deles 20 anos ou mais de antiguidade na Empresa.

A grande maioria dos trabalhadores pertence ao sexo masculino, sendo apenas 26 mulheres no total dos colaboradores. Esta diferença entre homens e mulheres não se encontra apenas no número, mas também no tipo de funções que desempenham. Optou-se por distribuir os colaboradores em diferentes grupos profissionais, de forma a se compreender o tipo de funções que homens e mulheres desempenham. Como apresenta a figura 1, em 2009 verifica-se um número significativamente superior de homens a desempenharem funções no exterior (operadores de exterior e outras funções desempenhadas maioritariamente no exterior das instalações).

Relativamente ao trabalho de gabinete (secretariado, recursos humanos, etc.) observa-se exactamente o contrário, podendo verificar-se cerca de metade das mulheres a desempenharem este tipo de funções. No que concerne ao trabalho de interior (operadores de interior, analistas de laboratório e outras funções próximas da produção), as mulheres distribuem-se pelas funções de laboratório e funções de investigação e desenvolvimento, enquanto os homens desempenham funções de apoio directo à produção.

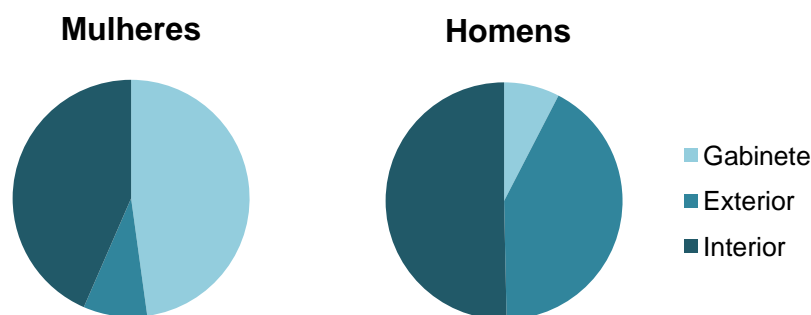


Figura 1 - Tipo de trabalho desempenhado por homens e mulheres, em 2009

É ainda de salientar que o trabalho de exterior, nas instalações fabris, implica uma exposição a agentes químicos, a más condições climatéricas e a maiores esforços físicos, enquanto o trabalho de gabinete é mais protegido a nível físico e menos exposto ao perigo, o que demonstra claramente que aos trabalhos diferentes que homens e mulheres têm advém, naturalmente, riscos também diferentes.

2. O projecto “MATRIOSCA”

Este projecto partiu de um pedido de uma empresa industrial química para a elaboração de uma intervenção formativa em “atitudes de segurança”. Uma descrição mais pormenorizada acerca dos pressupostos teórico-metodológicos que estão na base deste projecto em questão poderá ser encontrada em Vasconcelos et al, (2011) e em Vasconcelos, Silva, Pinto & Duarte (2012). Seguidamente, será feita uma breve delineação dos marcos que suscitaram o interesse nesta investigação.

Este projecto de formação participativa combina momentos individuais de análise guiada no posto de trabalho e momentos de discussão em sala de aula. Os grupos de formação eram constituídos por dez a quinze colaboradores, incluindo principalmente operadores das instalações fabris (produção e manutenção), mas também gestores de topo e membros de outros sectores (segurança, higiene e ambiente, logística, automação e controlo, recursos humanos, comercial, etc.),

(Vasconcelos, Teixeira, Castelhana & Lacomblez, 2012). Os dez grupos formados constituíram um total de 115 colaboradores, 103 do sexo masculino e 12 do sexo feminino.

Durante as sessões de discussão em sala, progressivamente se tornava clara uma representação dos riscos como naturais e comuns, por parte dos colaboradores, nomeadamente no que concerne à exposição a certos químicos. Tornou-se necessário encontrar estratégias que permitissem a desconstrução deste tipo de representações do risco associado à actividade. Neste sentido, a consideração da dimensão género acabou por assumir-se como um poderoso instrumento para o confronto do sujeito com a nocividade a que diariamente está exposto, ao penetrar a bolha protectora que a masculinidade pretensamente e mesmo inconscientemente parece proporcionar aos colaboradores do sexo masculino da empresa (Vasconcelos et al., 2011).

As verbalizações encontradas do tipo: “não se trata de uma fábrica de chocolates” ou “noutros tempos o trabalho era bem pior”, parece estarem relacionadas com uma certa banalização ou desvalorização dos riscos associados à actividade na empresa. É como se existisse uma dificuldade em admitir fraqueza ou falta de coragem associada à necessidade de tomada de riscos geralmente perigosos para a saúde, tida como uma exigência para o desenvolvimento de uma identidade heterossexual masculina (Artazcoz et al., 2007). É que colocando a estes homens a possibilidade de uma mulher vir a desempenhar as suas funções actuais, eram nesta altura apontados riscos e penosidades a que estas mulheres seriam expostas. Nota-se aqui a “introdução” do elemento feminino como factor desbloqueador. Constata-se, deste modo, que a consciência geral de risco coexiste com a internalização de normas sociais que os tornam toleráveis.

A banalização ou naturalização consistem em mecanismos que podem ser explicados através da noção de “estratégias defensivas” apresentadas pela Psicodinâmica do Trabalho (Dejours C., 1980, cit in Bouffartigue & Pendariès, 2010), utilizadas pelos indivíduos para combater o sofrimento no trabalho. Estas estratégias defensivas podem impedir a aceitação de mensagens de promoção de segurança e de saúde sérias, pondo em causa o processo de formação em higiene e segurança no trabalho. (Artazcoz et al., 2007).

Por outro lado, a exaltação da virilidade e dos estereótipos a ela associados, em meios de trabalho definidos no masculino, permite banalizar uma grande parte dos riscos e funciona como uma verdadeira selecção entre os trabalhadores, em determinadas profissões (Vogel, 2000). O que se tem observado, no cenário hipotético de uma mulher desempenhar funções na empresa, é que o teor do discurso mudava de imediato, sendo apontados riscos e perigos a que as mulheres seriam sujeitas. Parece estar aqui presente a ideia já formulada por Kergoat (1993, cit in Lacomblez, 2008) de que qualquer coisa de transforma quando os empregos definidos maioritariamente no masculino, passam a integrar mulheres.

Como adianta Lacomblez, (2008): “A inserção de mulheres em meios profissionais maioritariamente masculinos parece poder abrir a via para uma outra explicitação de aspectos das situações de trabalho que merecem debates e melhorias”.

Esta constatação acabou por despertar o interesse para um novo campo de investigação (e intervenção potencial) na empresa, tendo em consideração a dimensão género num projecto em que, à partida, era tida como uma “não-questão”. Procura-se compreender melhor e enquadrar esta aparente “idéologie défensive (de genre) et de métier” que de acordo Molinier (2000, cit in Bouffartigue & Pendariès, 2010), consiste na utilização de estratégias ditas de masculinidade, traduzindo-se na negação do perigo.

3. Metodologia

Pretende-se neste ponto descrever e fundamentar as opções metodológicas subjacentes às orientações que foram sendo tomadas de modo a melhor corresponder aos objectivos definidos para a concretização do estudo. A postura de investigação assumida privilegiou alguns procedimentos habitualmente utilizados na investigação qualitativa, como a opção pelo estudo de casos reais e a pelo recurso a abordagens de natureza mais qualitativa.

De notar que as opções metodológicas tomadas não tinham apenas como objectivo tentar compreender a realidade verificada na empresa em relação ao desequilíbrio numérico. Esperava-se poder proporcionar uma reflexão tendente à

tomada de consciência da dimensão género num contexto profissional caracterizado no masculino e, ainda, perceber de que forma a análise centrada nos riscos poderá contribuir para novas representações acerca do género.

Apoiada nos princípios teóricos e metodológicos apresentados até ao momento, foi definida uma questão geral de investigação:

Qual o contributo da dimensão género na avaliação da percepção de risco associado à actividade? Simultaneamente, de que forma uma reflexão em torno da nocividade leva a novas constatações no que se refere à dimensão género?

De modo a permitir uma melhor organização na fase posterior de apresentação e discussão dos resultados, foram consideradas questões mais específicas e que dizem respeito, de uma forma geral à estruturação do guião de entrevista, nomeadamente:

- ✓ *Quais as características, na óptica dos entrevistados, se associam mais ao trabalho das mulheres e dos homens?*
- ✓ *Quais os motivos que sustentam, na perspectiva dos participantes, o desequilíbrio entre homens e mulheres na empresa?*
- ✓ *Quais as expectativas de evolução do desequilíbrio numérico na empresa?*
- ✓ *De que forma têm evoluído os aspectos relacionados com a nocividade?*

De seguida, descrevem-se brevemente as opções que orientaram o processo de recolha de dados, assim como os procedimentos adoptados no terreno, a constituição e caracterização da amostra e os instrumentos utilizados para analisar o conteúdo dos discursos.

3.1. A Entrevista

No que respeita à metodologia utilizada para a recolha de dados, recorreu-se à realização de entrevistas semi-estruturadas, como instrumento privilegiado para aceder ao discurso sobre as representações dos sujeitos acerca do grau de risco associado à actividade na empresa assim como acerca do desequilíbrio numérico

presente na empresa. O facto de optarmos por este estilo de entrevista permitiu ao entrevistador adoptar um posicionamento não directivo de modo a conceder alguma liberdade aos participantes. Desta forma, o processo de gestão das entrevistas consistiu numa abordagem participativa em que, apesar da pré-estruturação do guião de entrevista, as questões iam sendo colocadas de forma flexível, respeitando as singularidades individuais resultantes de cada encontro. O guião de entrevista (anexo 2) constituiu-se, assim, por um conjunto de tópicos e perguntas a abordar, traduzindo, de uma forma geral, os objectivos a que nos propomos estudar.

No entanto, uma das implicações a ter em consideração na análise de dados essencialmente qualitativos será a impossibilidade assumida de obter uma neutralidade absoluta. Ou seja, é necessário considerar em que medida a presença do investigador poderá influenciar os participantes pela relação que se estabelece na entrevista. Assim, importa não assumir que toda a informação foi obtida de forma exclusivamente espontânea, sendo sempre resultado da resposta aos estímulos fornecidos pelo entrevistador.

No início de cada encontro explicou-se quais os objectivos da investigação e pediu-se autorização para gravar a entrevista, assegurando que o material gravado seria para uso exclusivo do estudo, não sendo partilhado com ninguém fora desse contexto. A informação de que estava assegurada a confidencialidade no tratamento de toda a informação recolhida tinha como objectivo facilitar as respostas abertas por parte dos entrevistados. No total foram realizadas 14 entrevistas, entre Março de 2011 e Abril de 2011, nas instalações da empresa, mais concretamente, no posto de trabalho de cada um dos participantes, em horário previamente acordado entre as partes.

Apesar de se ter verificado uma grande variabilidade na duração das entrevistas, estas estavam predefinidas para 20 minutos, por imposição da empresa, de forma a não criar transtornos relacionados com o processo produtivo da empresa, tendo ocorrido em período laboral.

Todas as entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas na íntegra, o que permitiu um contacto mais atento e uma maior apropriação do discurso dos colaboradores, de modo a facilitar a fase posterior de análise de conteúdo.

3.2. Caracterização dos Sujeitos Entrevistados

Do universo de colaboradores da empresa, procurou-se aceder a informação proveniente de diferentes grupos de trabalhadores, de diversas funções e níveis de responsabilidade, de modo a permitir comparações que facultassem uma melhor compreensão das representações que cada sujeito detém acerca do grau de risco associado à actividade, assim como sobre a relação entre a percepção de risco na empresa e a dimensão género, em meios de trabalho definido no masculino, como era o caso da empresa em questão. O quadro 1 mostra-nos a caracterização dos participantes. A partir da análise dos resultados, tentaremos perceber quais as implicações que a dimensão género tem na avaliação e transformação da percepção de risco e, possivelmente, no projecto de formação implementado na empresa e na melhoria das condições de trabalho.

Número de sujeitos	Sexo	Função	Idade
1	Feminino	Engenheiro de Processos	41
2	Masculino	Analista de Laboratório	39
3	Masculino	Engenheiro de Processos	29
4	Feminino	Técnica de Recursos Humanos	34
5	Masculino	Operador de painel	27
6	Masculino	Operador de Exterior	41
7	Feminino	Coordenadora Segurança, Qualidade e Ambiente	55
8	Feminino	Analista de Laboratório	43
9	Feminino	Secretária Administrativa	43
10	Masculino	Encarregado de Produção	53
11	Masculino	Operador de Exterior	51
12	Masculino	Director de Recursos Humanos	56
13	Feminino	Técnica de Marketing	34
14	Masculino	Engenheiro de Processos	40

Quadro 1 – Caracterização dos sujeitos entrevistados.

3.3. Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo das entrevistas foi realizada com recurso ao *software* QSR – Nvivo 8.0, que permitiu a sistematização dos dados. Após a transcrição integral das entrevistas e da sua cuidada leitura, este software permitiu organizar e gerir a informação de forma a codificá-los nas diferentes categorias elaboradas de maneira a corresponderem aos objectivos da investigação mas também delimitadas à medida que a informação ia sendo organizada e classificada com a ajuda do NVivo. Este procedimento permitiu contrariar possíveis ideias predefinidas acerca do discurso. As subcategorias resultam dos resultados obtidos, ou seja, foram elaboradas a partir da análise do conteúdo das entrevistas onde, seguindo uma lógica bottom-up, o discurso dos participantes fornecia os temas a “transformar” em subcategorias. A codificação das categorias não é mutuamente exclusiva, podendo uma verbalização ser incluída em mais de uma categoria.

Como mencionado anteriormente, o recurso ao NVivo permitiu uma rápida análise e organização dos dados, contudo, importa referir que este software não interfere na sua interpretação.

Capítulo III.

Apresentação dos Resultados

Capítulo III. Apresentação dos Resultados

1. Apresentação e operacionalização das categorias de análise

Depois de exposto o percurso metodológico que orientou a investigação, serão apresentadas de seguida as categorias principais definidas, que representam de uma forma global o guião de entrevistas. Será realizada uma breve operacionalização de cada categoria, no sentido de facilitar a sua compreensão e o seu sentido, evidenciando as especificidades e os contornos que as caracterizam (quadro 2).

Importa referir neste ponto que, para os diferentes tópicos que foram sendo explorados, alguns participantes basearam as suas reflexões tendo em conta o trabalho na empresa enquanto outros consideravam o trabalho de uma forma geral na construção dos seus discursos. Este facto levou a que, para as mesmas categorias, se obtivesse informação relativa especificamente à empresa mas também ao universo de trabalho global. Assume-se que esta situação resultou da margem de liberdade concedida aos participantes na elaboração dos seus discursos, sobre a qual não deixaremos de nos pronunciar na discussão dos resultados deste estudo.

Categorias de 1º nível	Operacionalização das Categorias de Análise
Caracterização do Trabalho Típico Feminino	Características que os entrevistados associam ao trabalho tipicamente desempenhado por mulheres.
Caracterização do Trabalho Típico Masculino	Características que os entrevistados associam ao trabalho tipicamente desempenhado por homens.
Evolução da nocividade	A forma como evolui/evoluiu as características associadas à actividade, na perspectiva dos entrevistados.
Percepção da nocividade	Se os entrevistados percebem a nocividade na empresa como sendo comum aos dois sexos ou se difere entre homens e mulheres.
Justificação do desequilíbrio numérico	Quais os motivos que na óptica dos entrevistados justificam o desequilíbrio entre homens e mulheres na empresa.
Expectativas de evolução	Percepção dos participantes acerca da forma como poderá evoluir o desequilíbrio numérico presente na empresa.

Justificação para ocorrência de mais acidentes com os homens

Razões que os participantes apontam para o facto de os homens sofrerem mais acidentes de trabalho do que as mulheres.

Quadro 2 – Operacionalização das categorias de 1º nível

Como já referido, as subcategorias, referências contidas em cada uma das denominadas categorias de 1º nível ou principal, derivam dos resultados obtidos. De modo a facilitar a sua compreensão, será apresentada uma breve descrição das subcategorias, sendo destacados exemplos e fornecidos alguns dados qualitativos.

O quadro 3 apresenta as subcategorias definidas para a Caracterização do Trabalho Típico Feminino. A partir do discurso dos entrevistados, definiram-se sete subcategorias.

Caracterização do Trabalho Típico Feminino	Exemplo	Frequências no discurso total
Aproximação ao trabalho considerado típico masculino	"Até nos aviões, por exemplo, vê-se isso também, já há mulheres a abastecer os aviões."	4
Maior susceptibilidade à doença	"...e acredito que sejam mais sujeitas a outros tipos de doenças profissionais."	5
Trabalho de responsabilidade e coordenação	"E depois temos um grupo de mulheres com cargos de responsabilidade de coordenação,"	2
Trabalho fisicamente ligeiro	"...eram trabalhos que, apesar de tudo limpeza é físico, mas ligado á empresa, directamente à produção e assim não eram... eram trabalhos menos físicos"	3
Trabalho industrial de minúcia	"...se fores a 20 km aqui ao lado a S. João da Madeira e a Santa Maria da Feira em que a realidade da indústria exige mais minúcia, só vêes mulheres nas linhas, não vêes homens."	4
Trabalho rotineiro e repetitivo	"Enquanto as mulheres, muitas delas trabalham muito em linhas de montagem, que provocam aquela rotina de movimentos..."	7
Trabalho técnico de gabinete e laboratório	"Normalmente são mais serviços administrativos, secretariado, laboratório, recursos humanos, mas não tanto produção."	19
Total Categoria		44

Quadro 3 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Caracterização do Trabalho Típico Feminino.

Para a Caracterização do Trabalho Típico Masculino foram definidas, também, sete subcategorias. O quadro 4 mostra-nos os respectivos exemplos.

Caracterização do trabalho típico masculino	Exemplo	Frequências no discurso total
Actividades de controlo do processo	"As actividades que desempenham, quer dizer, desempenham as actividades de controlo, na sala de controlo, os operadores de painel."	3
Exposição à nocividade	"...trabalhos mais perigosos ou mais puxados, como habitualmente são mais homens a fazerem esses trabalhos."	18
Laboração contínua	"Uma das coisas é que nós trabalhamos por turnos e isso é dramático."	8
Necessidade de concentração	"Mas é exigida muita atenção, isso é essencial."	2
Trabalho fisicamente exigente	"...os homens fazem trabalhos que exigem mais esforço físico e o manuseamento de determinado tipo de equipamentos."	11
Trabalho fisicamente ligeiro	"Mas até na própria produção, pelo menos em 90% do serviço já não é preciso nada físico. É tudo automatizado e assim."	12
Trabalho rotineiro e repetitivo	"Porque nós temos as pessoas que trabalham no painel e elas têm sempre os movimentos repetitivos."	2
Total Categoria		56

Quadro 4 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Caracterização do Trabalho Típico Masculino.

Quanto às referências que constituem o universo da categoria Evolução da Nocividade, foram divididas em três subcategorias, apresentadas no quadro 5.

Evolução da nocividade	Exemplo	Frequências no discurso total
Melhoria das condições de segurança	"Antigamente é que não havia grandes regras, não havia um controle tão grande."	3
Diminuição da exigência física	"A força física diminui enormemente comparando há 20 ou há 10 anos atrás."	8
Evolução globalmente positiva	"Isto melhorou substancialmente."	2
Total Categoria		13

Quadro 5 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Evolução da Nocividade.

Para a categoria Percepção da Nocividade, o total de referências dividiu-se por apenas duas subcategorias, apresentando-se os respectivos exemplos no quadro 6.

Percepção da nocividade	Exemplo	Frequências no discurso total
Comum	"...o risco de trabalhar aqui para uma mulher ou para um homem é igual. Não tem diferenças."	12
Superior nas mulheres	"Pelo menos em dois sectores da fábrica que era exigido bastante esforço físico e penso que aí seria problemático trabalhar lá uma mulher."	6
Total Categoria		18

Quadro 6 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Percepção da Nocividade.

O quadro 7 apresenta as subcategorias definidas para a categoria Justificação do Desequilíbrio Numérico. A partir do discurso dos entrevistados, definiram-se as seguintes subcategorias.

Justificação do desequilíbrio numérico	Exemplo	Frequências no discurso total
Absentismo - assistência à família (gravidez)	"...uma mulher ficar grávida, não é isso que impedia, se calhar, que nós colocássemos as mulheres nessa função, mas sob o ponto de vista da empresa e a gestão por exemplo da ausência de um ano e tal na produção é muito complicada."	25
Estratégia da empresa	"Pelo menos quando vim para aqui trabalhar sei que eles tinham preferência por homens. Mesmo preferência."	19
Falta de infra-estruturas	"Não tem infra-estruturas para ter mulheres a trabalhar junto com os homens..."	3
Falta de procura das mulheres	"O que me parece é que não há mulheres que se candidatam a esses lugares..."	13
Horários	"É evidente que os turnos para uma mulher se calhar é mais um constrangimento do que para um homem."	49
Maior risco associado à mulher	"E também há à questão do ambiente. A química, e principalmente estas fábricas ainda são consideradas perigosas, nocivas, não é."	19

Questões históricas, sociais e culturais	"Mas isto, acho que é uma questão cultural do país mesmo. Do país e da humanidade ainda."	36
Tipo de actividade - exigência física	"É preciso trabalhar com material pesado, acredito que seja mais fácil para um homem movimentar material e equipamentos e bombas do que propriamente para nós."	40
Total Categoria		204

Quadro 7 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Justificação do Desequilíbrio Numérico.

Relativamente às referências que constituem o universo da categoria Expectativas de Evolução, estas foram divididas em duas subcategorias, apresentadas no quadro 8.

Expectativas de evolução	Exemplo	Frequências no discurso total
Atenuação do desequilíbrio	"Por isso, irá atenuar. Pelo menos, penso que até nos cargos superiores onde há mais diferença, isso irá ser atenuado."	13
Manutenção do desequilíbrio	"É assim, a proporção dos homens tem de ser e há-de ser sempre superior àquela que é a das mulheres."	8
Total Categoria		21

Quadro 8 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Expectativas de Evolução

Por último, a categoria Justificação para a ocorrência de mais Acidentes com os homens constituiu-se por cinco subcategorias, apresentando-se no quadro 9 os respectivos exemplos.

Justificação para ocorrência de mais acidentes com os homens	Exemplo	Frequências no discurso total
Características físicas associadas aos homens	"...têm menos reflexos."	1
Características psicológicas associadas aos homens	"Os homens talvez em alguns trabalhos são mais destemidos ou mais ou menos cuidadosos e depois... penso que tem mais a ver com isso."	5
Características físicas associadas às mulheres	"É mais minuciosa, o que talvez evite que tenha acidentes de trabalho. "	1

Características psicológicas associadas às mulheres	"Se calhar a mulher é mais cuidadosa, mais organizada. Depois as mulheres têm uma coisa que os homens não têm, conseguem fazer várias coisas ao mesmo tempo."	10
Homens expostos a maior risco	"...se os homens fazem trabalhos que exigem mais esforço físico e o manuseamento de determinado tipo de equipamentos, o estarem em ambientes quentes, nas próprias operações, quer na manutenção quer nas fábricas, em actividades de maior risco de facto, se calhar essa pode ser uma razão."	14
Total Categoria		31

Quadro 9 – Frequência de unidades cotadas e exemplo das subcategorias Justificação para a Ocorrência de mais Acidentes nos Homens.

2. Apresentação dos Resultados

Uma vez representadas as categorias de 1º nível e as subcategorias que resultaram da análise de conteúdo, inicia-se agora uma análise mais quantitativa das referências, em função das percentagens no discurso dos sujeitos entrevistados.

Como tivemos já a oportunidade de referir, verificou-se uma grande variabilidade na duração das entrevistas e na consequente dimensão do discurso dos participantes. Este aspecto foi tido em conta na análise dos resultados, sendo que foram tidas em consideração não as frequências das categorias e subcategorias, mas as respectivas percentagens - no discurso total, no caso das categorias; na categoria, no caso das subcategorias. Veja-se o quadro 10.

Categorias de análise	Frequências e Percentagens no discurso total
Caracterização do trabalho típico feminino	44 (11,37%)
Aproximação ao trabalho considerado típico masculino	4 (9,09%)
Maior susceptibilidade à doença	5 (11,36%)
Trabalho de responsabilidade e coordenação	2 (4,55%)
Trabalho fisicamente ligeiro	3 (6,82%)
Trabalho industrial de minúcia	4 (9,09%)
Trabalho rotineiro e repetitivo	7 (15,91%)
Trabalho técnico de gabinete e laboratório	19 (43,18%)
Caracterização do trabalho típico masculino	56 (14,47%)
Actividades de controlo do processo	3 (5,36%)
Exposição à nocividade	18 (32,14%)
Laboração contínua	8 (14,29%)
Necessidade de concentração	2 (3,57%)
Trabalho fisicamente exigente	11 (19,64%)
Trabalho fisicamente ligeiro	12 (21,43%)
Trabalho rotineiro e repetitivo	2 (3,57%)
Evolução da nocividade	13 (3,36%)
Melhoria das condições de segurança	3 (23,08%)
Diminuição da exigência física	8 (61,54%)
Evolução globalmente positiva	2 (15,38%)
Percepção da nocividade	18 (4,65%)
Comum	12 (66,67%)
Superior nas mulheres	6 (33,33%)
Justificação do desequilíbrio numérico	204 (52,71%)
Absentismo - assistência à família (gravidez)	25 (12,25%)
Estratégia da empresa	19 (9,31%)
Falta de infra-estruturas	3 (1,47%)
Falta de procura das mulheres	13 (6,37%)
Horários	49 (24,02%)
Maior risco associado à mulher	19 (9,31%)
Questões históricas, sociais e culturais	36 (17,65%)
Tipo de actividade - exigência física	40 (19,61%)
Expectativas de evolução	21 (5,43%)
Atenuação do desequilíbrio	13 (61,90%)
Manutenção do desequilíbrio	8 (38,10%)
Justificação para ocorrência de mais acidentes com os homens	31 (8,01%)
Características físicas associadas aos homens	1 (3,23%)
Características psicológicas associadas aos homens	5 (16,13%)
Características físicas associadas às mulheres	1 (3,23%)
Características psicológicas associadas às mulheres	10 (32,26%)
Homens expostos a maior risco	14 (45,16%)

Quadro 10 – Frequências e percentagens das categorias de 1º nível (percentagem no discurso total) e nas subcategorias (percentagem na categoria)

A organização dos resultados vai seguir a ordem das categorias e subcategorias expostas no quadro anterior. Serão apresentados gráficos com as respectivas percentagens de forma a permitir uma maior apropriação dos temas aos quais foi

atribuída uma maior importância por parte dos colaboradores. Serão ainda ilustrados alguns exemplos de verbalizações das subcategorias, sempre que se considere pertinente, no sentido de auxiliar posteriormente o momento de discussão e de reflexão.

Como podemos observar no gráfico 1, a percentagem de referências de cada categoria principal difere de forma bastante acentuada no discurso dos sujeitos. Verifica-se que a categoria Desequilíbrio Numérico é referida de forma muito mais frequente do que as demais, representando mais de metade do número de referências. Uma possível explicação para esta situação poderá estar relacionada com o facto de ter sido mencionado no protocolo da entrevista que o que terá motivado a investigação seria a constatação do desequilíbrio numérico, podendo levar a um esforço adicional dos participantes na justificação desse desequilíbrio.

Categorias Principais do discurso

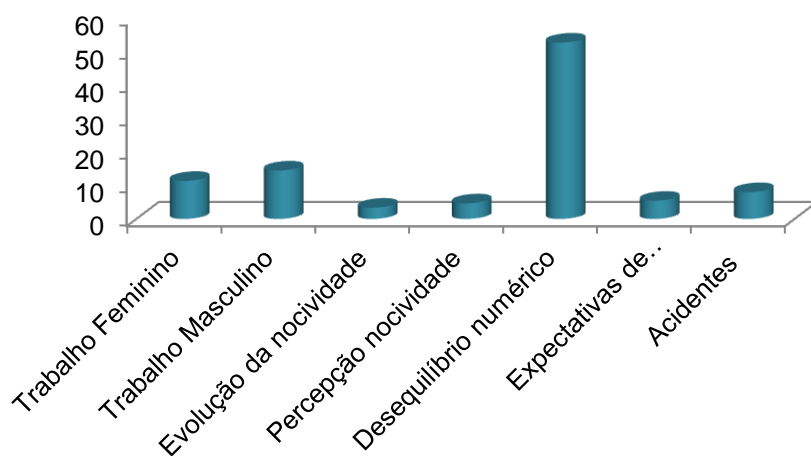


Gráfico 1 – Percentagem de referências de cada categoria no discurso total.

Considerando o facto de se tratar de uma empresa maioritariamente representada por homens, constituiu, também, um dos principais objectivos na elaboração do guião, recolher informação acerca de como os participantes percebiam o trabalhador típico masculino, e ainda o trabalhador típico feminino. Pretendia-se compreender quais os aspectos relacionados com a actividade do trabalho estavam mais associados ao trabalho dos homens, na óptica dos entrevistados (nomeadamente a presença de aspectos relacionados com a nocividade); e quais os aspectos relacionados com o trabalho das mulheres. A segunda categoria mais

referida diz respeito, então, à Categorização do Trabalho Típico Masculino, seguindo-se a Caracterização do Trabalho Típico Feminino.

O que resta do universo de verbalizações encontra-se distribuído, de forma mais ou menos equivalente, pelas restantes categorias, sendo como se pode observar referidas de uma forma muito menos frequente. Depreende-se, assim, que os sujeitos entrevistados atribuíram importâncias distintas às diferentes categorias. No capítulo seguinte proceder-se-á a uma análise mais integradora desta situação.

Após esta breve análise das categorias de 1º nível, segue-se a análise das categorias de 2º nível de forma a complementar e eventualmente enriquecer a interpretação e compreensão do sentido das categorias principais no discurso dos participantes.

Subcategorias – Caracterização Trabalho Típico Feminino

Como se observa no gráfico 2, na distribuição das subcategorias de Caracterização do Trabalho Típico Feminino, denota-se um forte contraste entre o trabalho Técnico/Gabinete/Laboratório, que proporcionalmente é a mais citada, e o Trabalho de Responsabilidade e Coordenação, sendo esta a menos referida.

Exemplo Técnico/Gabinete/Laboratório: “Elas são secretárias, ou trabalham nos R.H. ou trabalham na contabilidade.”

Exemplo Responsabilidade e Coordenação: “E depois temos um grupo de mulheres com cargos de responsabilidade de coordenação...”

As subcategorias trabalho Rotineiro e Repetitivo e maior susceptibilidade à Doença, estando de alguma forma interligados, possuem também um peso considerável no discurso dos sujeitos entrevistados.

Exemplo Rotineiro e Repetitivo: “...obrigam a muitas acções repetitiva e normalmente são mais escolhidas as mulheres porque elas desempenham melhor esse papel.”

Exemplo Doença: e acredito que sejam mais sujeitas a outros tipos de doenças profissionais.

Relativamente às restantes subcategorias, observa-se que se distribuem de forma mais ou menos equivalente entre elas.

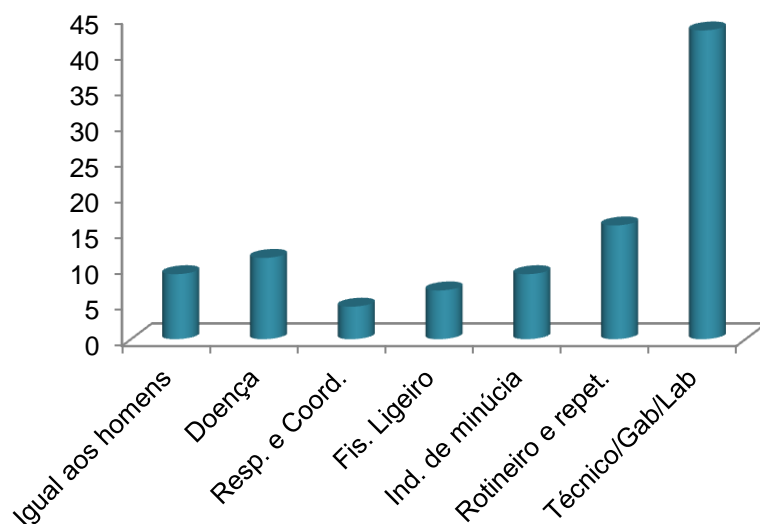


Gráfico 2 – Referência às subcategorias da Caracterização do Trabalho Típico Feminino (percentagem do discurso na categoria)

Importa reter, ainda, que não foi referida, no decorrer de qualquer entrevista, a presença de aspectos relacionados com a nocividade na empresa, associados ao trabalho das mulheres com funções actuais na empresa, situação que contrasta de forma evidente com as respostas enquadradas na subcategoria seguinte.

Subcategorias – Caracterização do Trabalho Típico Masculino

As subcategorias que constituem a Caracterização do Trabalho Típico Masculino foram referidas de forma bastante diversa, como nos mostra o gráfico 3.

Por um lado temos a Exposição à Nocividade como a subcategoria mais citada e, a Necessidade de Concentração e trabalho Rotineiro e Repetitivo como as menos referidas, por outro lado.

Exemplo Exposição à Nocividade: “Nós que trabalhamos lá fora estamos sujeitos a quedas, a intoxicações, a levarmos com algum ferro que possa andar aí de alguma obra, que possa andar aí, alguém que tenha um descuido.”

Exemplo Necessidade de Concentração: “Mas é exigida muita atenção, isso é essencial.”

Exemplo Rotineiro e Repetitivo: “Porque nós temos as pessoas que trabalham no painel e elas têm sempre os movimentos repetitivos.”

É perceptível, analisando as referências a esta categoria, que os entrevistados percebem que o risco está presente na empresa e que está associado ao trabalho desempenhado pelos homens.

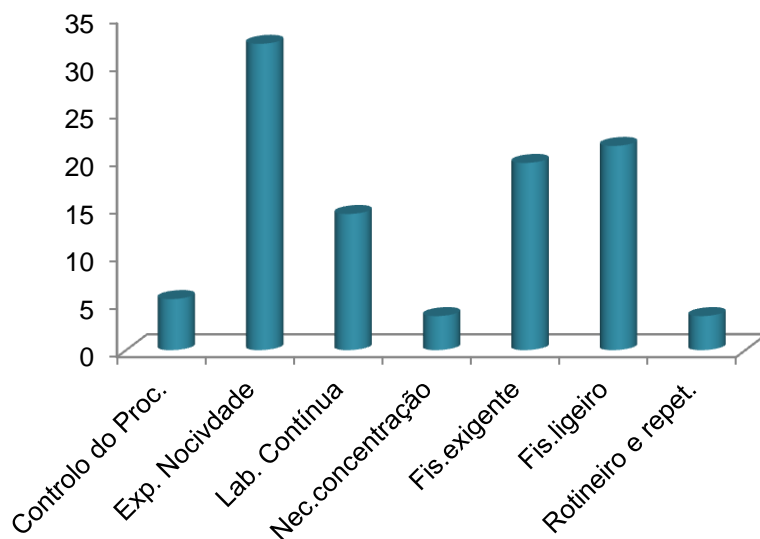


Gráfico 3 – Referência às subcategorias da Caracterização do Trabalho Típico Masculino (percentagem do discurso na categoria)

Observa-se também um elevado número de referências de duas subcategorias que pressupõem uma certa oposição: trabalho Fisicamente Exigente e trabalho Fisicamente Ligeiro.

Exemplo Fisicamente Exigente: “...os homens fazem trabalhos que exigem mais esforço físico e o manuseamento de determinado tipo de equipamentos...”

Exemplo Fisicamente Ligeiro: “Olhe, a nível de exercício físico, não nos podemos queixar muito, estou a falar por mim, estou a falar pelos meus colegas.”

Esta situação pode ser explicada pela situação já referida anteriormente e que se refere ao facto de a codificação das categorias não ser mutuamente exclusiva. Assim, quando se questionava acerca do trabalhador típico masculino na empresa, os entrevistados referiam o seu trabalho como não exigente fisicamente. Por outro lado, explorados os motivos do desequilíbrio numérico na empresa ou a justificação para mais acidentes nos homens, o discurso dos participantes voltava-se para as actividades duras desempenhadas na empresa, caracterizando o trabalho como fisicamente exigente.

A Laboração Contínua representa também uma grande percentagem de referências no discurso na categoria, como característica do trabalho típico

masculino.

Exemplo Laboração Contínua: “...porque uma coisa é a gente trabalhar das 8h às 5h, outra coisa é trabalhar por turnos, em laboração contínua, portanto, é muito difícil.”

Subcategorias – Evolução da Nocividade

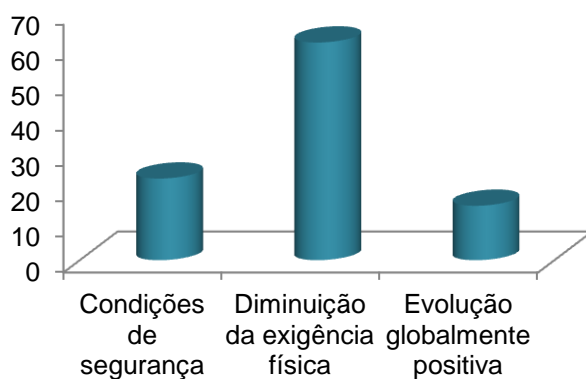


Gráfico 4 – Referência às subcategorias da Evolução da Nocividade (percentagem do discurso na categoria)

Com a análise do gráfico 4 podemos verificar que na opinião dos sujeitos entrevistados, os aspectos relacionados com a nocividade têm evoluído de forma positiva, ao longo do tempo. Das diferentes subcategorias que resultaram do discurso dos participantes na categoria Evolução da Nocividade, observa-se uma maior percentagem de verbalizações na Diminuição da Exigência Física, indo de encontro à percepção que estes têm de trabalho Fisicamente Ligeiro, na Caracterização do Trabalho Típico Masculino.

Exemplo Diminuição da Exigência Física: “A força física diminui enormemente comparando há 20 ou há 10 anos atrás.”

Subcategorias – Percepção da Nocividade

A categoria Percepção da Nocividade é constituída por verbalizações acerca da incidência da nocividade, em homens e em mulheres, representadas no gráfico 5.

Constata-se que a subcategoria que representa a nocividade como sendo Comum aos dois sexos é a proporcionalmente mais referida.

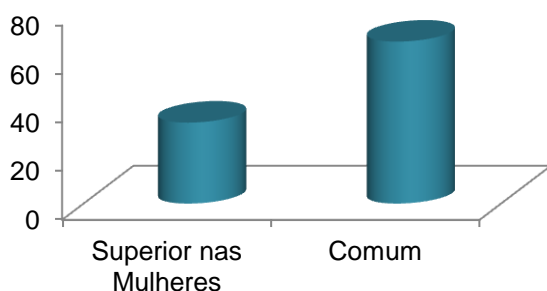


Gráfico 5 - Referência às subcategorias da Percepção da Nocividade (percentagem do discurso na categoria)

Exemplo Comum: “...o risco de trabalhar aqui para uma mulher ou para um homem é igual. Não tem diferenças.”

Ainda assim, existe uma percentagem considerável de verbalizações que remetem para uma percepção da nocividade Superior as mulheres. Ou seja, as mulheres estariam mais susceptíveis a aspectos relacionados com a nocividade, na hipótese de virem a desempenhar as funções que tradicionalmente os homens desempenham na empresa.

Exemplo Superior nas Mulheres: “Pelo menos em dois sectores da fábrica que era exigido bastante esforço físico e penso que aí seria problemático trabalhar lá uma mulher.

Considerando as verbalizações referidas por homens que traduzem uma percepção da nocividade Superior nas Mulheres, sugere-nos, então, a tal necessidade de demonstração da virilidade, que pode justificar uma “naturalização” de riscos associados à actividade dos homens.

Subcategorias – Justificação do Desequilíbrio Numérico

As subcategorias que constituem o universo de referências Justificação do Desequilíbrio Numérico são referidas de forma bastante variável.

Pode observar-se no gráfico 6 que a subcategoria Horários é a proporcionalmente mais referida, seguida pelo Tipo de Actividade/Exigência Física e pelas Questões Históricas, Sociais e Culturais.

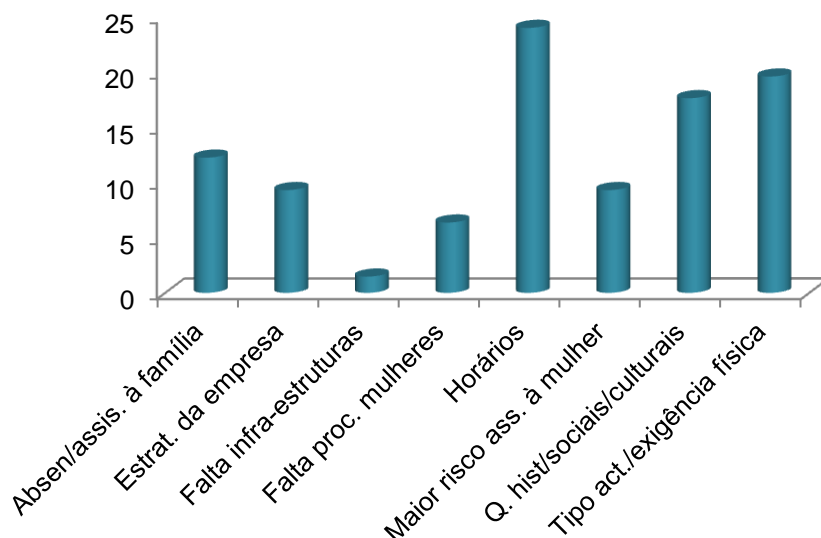


Gráfico 6 – Referência às subcategorias da Justificação do Desequilíbrio Numérico (percentagem do discurso na categoria)

Exemplo Horários: “Como é uma empresa que trabalha por turnos mais potencia essa diferença...”; “Tirando esse aspecto da questão do trabalho contínuo que tem uma exigência específica.”; “Realmente o caso mais complicado será o trabalho de turnos...”.

Exemplo Tipo de actividade/Exigência Física: “No edifício sede se calhar há muito mais mulheres do que homens. Portanto, depende da profissão também e do tipo de serviços.”

Questões Históricas, Sociais e Culturais: “Mas isto acho que faz parte da história, embora as coisas estejam a mudar e haja pressão sobre isso...”

Relativamente à subcategoria Horários, considera-se pertinente salientar que os aspectos relacionados com o tipo de horário que se pratica na empresa não tinham sido ainda mencionados nem questionados nas discussões em sala do projecto de formação-acção implementado na empresa.

Por outro lado, as menos referidas são as subcategorias Falta de Procura das Mulheres e Falta de Infra-estruturas.

Exemplo Falta de Procura das Mulheres: “Se calhar também nunca houve muita procura por parte de mulheres para virem trabalhar para aqui...”

Exemplo Falta de Infra-estruturas: “Não tem infra-estruturas para ter mulheres a trabalhar junto com os homens, porque os balneários são comuns...”

As subcategorias Absentismo/Assistência à família, Estratégia da Empresa e Maior Risco associado às mulheres são referidas proporcionalmente de forma mais ou menos equivalente.

Exemplo Absentismo/Assistência à Família: “Para levar a criança a uma consulta, ou tomar conta da criança que entretanto aconteceu alguma situação anormal e a mulher tem de faltar, não é.”

Exemplo Estratégia da Empresa: “Mas como lhe digo, essa preocupação coloca-se, de facto, mas como também nós estamos focados para uma prática que tem acontecido ao longo dos anos, que é de meter homens para a produção, essa situação nós também nunca a estudamos.”

Exemplo Maior Risco Associado às mulheres: “Como é uma empresa química perigosa, muito mais perigosa do que outro tipo de empresas...”

Subcategorias – Expectativas de Evolução

Relativamente às Expectativas de Evolução do desequilíbrio numérico verificado na empresa, por parte dos sujeitos entrevistados, verifica-se no gráfico 7 que a Atenuação do Desequilíbrio Numérico é a subcategoria proporcionalmente mais referida.

Exemplo Atenuação do Desequilíbrio: “Eu acho que sim. Tem toda a tendência de mudar.”

Exemplo Manutenção do Desequilíbrio: “É assim, a proporção dos homens tem de ser e há-de ser sempre superior àquela que é a das mulheres.”

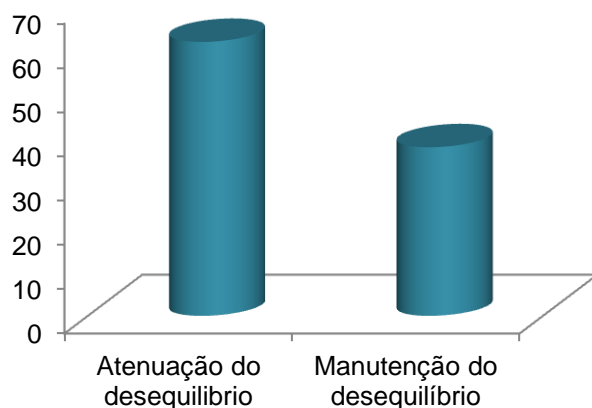


Gráfico 7 – Referência às subcategorias de Expectativas de Evolução (percentagem do discurso na categoria)

Ainda assim, observa-se uma percentagem considerável de verbalizações referentes a uma Manutenção do Desequilíbrio.

Subcategorias – Justificação para Ocorrência de mais acidentes com Homens

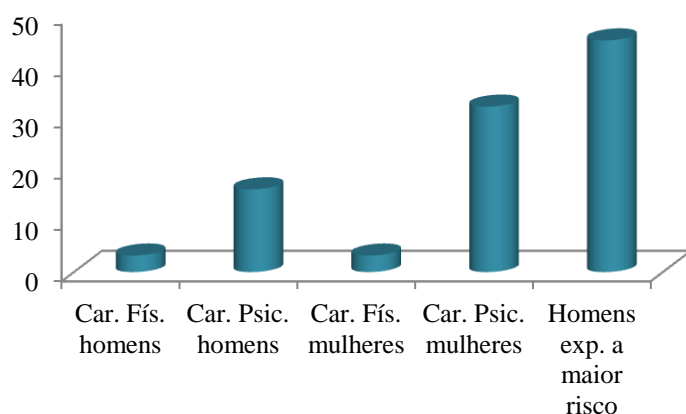


Gráfico 8 - Referência às subcategorias de Justificação para a ocorrência de mais acidentes com homens (percentagem do discurso na categoria)

Relativamente às subcategorias da Justificação para a Ocorrência de mais Acidentes com homens, representadas no gráfico 8, constata-se que são referidas de uma forma muito diversa. A subcategoria Homens Expostos a Maior Risco é a proporcionalmente mais referida, sendo as menos citadas as Características Físicas associadas a homens e a mulheres.

Exemplo Homens Expostos a Maior Risco: Porque na verdade, aqueles trabalhos que podem provocar acidentes de trabalho também estão sobretudo nos homens, e daí essa estatística.

De salientar que nesta subcategoria enquanto alguns participantes basearam as suas reflexões tendo em conta o contexto de trabalho na empresa, outros consideram o trabalho de uma forma geral, ultrapassando as “fronteiras” da empresa na construção dos seus discursos.

Das reflexões baseadas no contexto de trabalho da empresa, importa retirar a percepção que os participantes têm de que de facto existe nocividade na empresa e que esta nocividade está mais presente nas funções desempenhadas pelos homens.

3. A Análise de Componentes Principais

A Análise de Componentes Principais (ACP) consiste numa técnica estatística exploratória que reduz um conjunto de variáveis correlacionadas a um conjunto menor de variáveis independentes que são combinações lineares das primeiras, designadas 'componentes principais' (Maroco, 2004, cit. in Valverde, 2006). Recorreu-se a esta técnica no sentido de reduzir a complexidade dos dados obtidos facilitando a interpretação dos resultados.

Pretendia-se verificar se existia variabilidade no posicionamento de homens e mulheres às diferentes categorias e subcategorias de discurso.

Uma vez que a ACP apenas se utiliza no tratamento de variáveis quantitativas, foi criada uma técnica que transforma previamente as variáveis categoriais em variáveis numéricas, a Categorical Principal Component Analysis (CATPCA), permitindo a sua inclusão na análise (Meulman & Heiser, 2005, cit. in Valverde, 2006). Desta forma estava possibilitada a análise em função do sexo e do grupo profissional.

Os resultados obtidos com a realização destas técnicas estatísticas não evidenciaram diferenças significativas. De facto, as diferenças encontradas entre os entre os sexos nas várias categorias não se mostraram suficientemente conclusivas para justificarem aqui a sua apresentação e análise detalhada. Ainda assim, apresenta-se em anexo 3 os quadros e os gráficos obtidos.

Esta situação pode ser explicada pelo número reduzida da amostra e ainda pela curta duração de algumas entrevistas e pela profundidade com que o tema foi abordado. Estes aspectos serão explorados no último capítulo.

Ainda assim, na tentativa de ir para além de uma análise meramente descritiva das frequências de evocação de cada categoria, reserva-se o ponto seguinte para apresentar as ideias predominantes que permitem aceder a uma melhor interpretação do sentido do discurso dos entrevistados. Por limitação de espaço, apresentam-se apenas os itens entre os quais se encontrou relações mais consistentes.

4. Análise descritiva por sexo

A tabela 1 apresenta as respostas a todas as subcategorias, em função do sexo¹

Foram verificadas referências relativas a uma Evolução Positiva da Nocividade, sendo que, grande parte destas verbalizações foi citada por homens.

Por outro lado, continuam a existir verbalizações, também maioritariamente referidas por homens, da presença de risco para as mulheres que viessem a desempenhar as suas funções, como por exemplo na subcategoria “Maior Risco Associado às Mulheres” na Justificação do Desequilíbrio Numérico e as respostas à “Percepção da Nocividade” como sendo Superior nas mulheres.

Com base nestas considerações, denota-se que uma evolução efectiva de questões relacionadas com a nocividade (de forma positiva), como a diminuição da exigência física e a melhoria das condições de segurança, coexiste com a consciência geral de que existe risco associado à actividade, com a consideração da dimensão género.

Parece poder constatar-se que estamos perante um cenário ambivalente, onde podemos encontrar simultaneamente uma depreciação dos riscos – sendo ignorados alguns destes aspectos; e uma “valorização” global dos riscos, associada à actividade tipicamente masculina (Vasconcelos et al., 2011).

Um outro aspecto a ter em conta, refere-se ao facto de, apesar de as referências à categoria Evolução da Nocividade traduzirem uma representação da diminuição da nocividade na empresa, nomeadamente a redução do esforço físico (o que tornaria o trabalho menos “masculino”), continua a existir a expectativa de que o desequilíbrio se vai manter. De facto, parece que não é apenas a presença de nocividade que justificar o desequilíbrio numérico.

Esta situação sugere-nos, então, a importância da análise centrada nos riscos, na explicitação de do que não era tão evidente relativamente às condições de possibilidade efectiva de integração das mulheres na empresa. Este aspecto será explorado no capítulo que se segue.

¹ Estão realçadas na tabela as Subcategorias cujos resultados nos mereceram mais atenção na nossa reflexão.

	Homens	Mulheres	Total
Caracterização do Trabalho Típico Feminino			
Aproximação ao trabalho considerado típico masculino	4	0	4
Maior susceptibilidade à doença	3	2	5
Trabalho de responsabilidade e coordenação	2	0	2
Trabalho fisicamente ligeiro	1	2	3
Trabalho industrial de minúcia	1	3	4
Trabalho rotineiro e repetitivo	2	5	7
Trabalho técnico/gabinete/laboratório	16	3	19
Caracterização do Trabalho Típico Masculino			
Actividades de controlo do processo	3	0	3
Exposição à nocividade	15	3	18
Laboração contínua	4	4	8
Necessidade de concentração	2	0	2
Trabalho fisicamente exigente	4	7	11
Trabalho fisicamente ligeiro	9	3	12
Trabalho rotineiro e repetitivo	2	0	2
Evolução Positiva da Nocividade			
Melhoria das condições de segurança	3	0	3
Diminuição da exigência física	6	2	8
Evolução globalmente positiva	2	0	2
Percepção da Nocividade			
Comum	7	5	12
Superior nas mulheres	5	1	6
Justificação do Desequilíbrio Numérico			
Absentismo/assistência à família	11	14	25
Estratégia da empresa	11	8	19
Falta de infra-estruturas	1	2	3
Falta de procura das mulheres	9	4	13
Horários	23	26	49
Maior risco associado às mulheres	14	5	19
Questões históricas, sociais e culturais	22	14	36
Tipo de actividade/exigência física	16	24	40
Expectativas de Evolução			
Atenuação do desequilíbrio	10	3	13
Manutenção do desequilíbrio	4	4	8
Just. para ocorrência de mais acidentes homens			
Características físicas dos homens	0	1	1
Características psicológicas dos homens	2	3	5
Características físicas das mulheres	0	1	1
Características psicológicas das mulheres	6	4	10
Homens expostos a maior risco	8	6	14

Tabela 1 - Referências às subcategorias, por sexo

Capítulo IV.

Discussão dos Resultados e Reflexões Finais

Capítulo IV. Discussão dos resultados e reflexões finais

Reserva-se este último capítulo a uma reflexão acerca dos resultados obtidos, tentando articular as questões de investigação formuladas com os principais resultados obtidos, mas também explicitar as limitações que atravessaram esta tese.

Por se tratar de um estudo exploratório, optou-se pela realização de um estudo de caso no terreno, não constituindo uma pretensão a generalização das conclusões à população. A maior preocupação relaciona-se, com a possibilidade de levantar novas questões e desafios que possam ser considerados em trabalhos futuros, a partir dos resultados obtidos nesta investigação.

Assim, considerando que no capítulo anterior foram já apresentados os resultados e identificadas as que se consideram pertinentes discutir procede-se, de seguida, a uma tentativa de articulação com a principal questão deste estudo, intentando responder às questões específicas consideradas.

- ✓ *Quais as características, na óptica dos entrevistados, se associam mais ao trabalho das mulheres e dos homens?*

De modo a obtermos uma representação dos entrevistados acerca do trabalho característico na empresa, de homens e mulheres, questionou-se a descrição do trabalhador típico masculino e feminino, a desempenhar funções na empresa, tendo em conta o contexto de trabalho tradicionalmente masculino.

Relativamente ao trabalho das mulheres, salienta-se que o trabalho Técnico/Gabinete/Laboratório representa cerca de metade do total das verbalizações desta categoria, o que nos permite verificar que as representações dos colaboradores vão de encontro ao que avançou Messing (2000), de que as mulheres estão sobrerrepresentadas nos empregos administrativos e sub-representadas no sector da transformação e no sector primário. Este aspecto realça o facto de que, além das mulheres estarem representadas na empresa em número bastante inferior em relação com os homens, estas estão ainda distribuídas de forma desigual nas diferentes actividades, remetendo assim para a divisão sexual do trabalho dentro da empresa.

Considerando o trabalho típico masculino, é perceptível, analisando as referências a estas categorias, que os entrevistados percebem que o risco está presente na empresa e que está associado ao trabalho desempenhado pelos homens. A existência de verbalizações referentes ao trabalho fisicamente exigente em simultâneo com as referências ao trabalho fisicamente ligeiro deve-se ao facto das categorias não serem mutuamente exclusivas, como já referido. Parece existir uma transformação da percepção do esforço físico que as actividades exigem, no momento em que é introduzida na discussão a possibilidade de uma mulher desempenhar as funções que tradicionalmente desempenham os homens na empresa. Neste caso, chegou a consideração de um cenário hipotético para que o que antes era considerado um trabalho ligeiro, passasse a significar uma actividade com exigências físicas associadas, pela consideração da dimensão género.

Estes resultados podem ainda ser interpretados com base na existência de uma certa banalização de questões passíveis de influenciar, restringindo a sua actividade de trabalho, como o caso do esforço físico exigido. Considerando a existência de uma banalização, esta pode ser explicada por uma necessidade de demonstração de virilidade, como resposta a uma exigência para o desenvolvimento de uma identidade heterossexual masculina (Artazcoz et al., 2007).

✓ *Quais os motivos que sustentam, na perspectiva dos participantes, o desequilíbrio entre homens e mulheres na empresa?*

Constatou-se, como resposta a esta questão de investigação específica, que os motivos mais referidos para justificar a mão-de-obra maioritariamente masculina verificada na empresa não estavam directamente relacionados com aspectos centrais da actividade. Fala-se especificamente das questões relativas ao horário de trabalho, por se tratar de uma empresa de laboração contínua.

Este facto evidencia uma percepção de influência dos horários na vida dos entrevistados, apesar de nunca constituir tema de discussão nas sessões de formação.

Cerca de 50% das referências foram citadas por homens, depreendendo-se uma considerável importância atribuída por estes ao horário de turnos. Contudo,

durante as sessões do MATRIOSCA, este aspecto nunca tinha sido mencionado nem associado à noção de risco na empresa. O facto é que, quando os participantes consideram a possibilidade de incluir as mulheres nessa actividade, não podem deixar de referir que a disponibilidade incondicional para todas as horas de trabalho não é evidente, porque é necessário planejá-los de acordo com a vida pessoal e familiar. Só quando se questionou a presença de mulheres é que esta questão se levantou, o que torna o género uma dimensão importante na consciencialização do bem estar dos trabalhadores, com implicações numa efectiva melhoria das condições de trabalho. Isto porque se verifica que algumas destas referências ao tipo de horário praticado na empresa se relacionam com o grau de nocividade associado à actividade, como podemos ver nos seguintes exemplos.

Exemplo 1: “Turnos de 24h por dia são muito penosos. Nós temos um turno das 00h00 às 08h00 da manhã, e das 08h00 às 16h00 e das 16h00 à 00h00, não é.”

Exemplo 2: “Uma das coisas é que nós trabalhamos por turnos e isso é dramático. A nível de regulação do sono, etc., isso é muito dramático. Depois as refeições também não são tomadas a horas devidas, porque uma coisa é a gente trabalhar das 8h às 5h, outra coisa é trabalhar por turnos, em laboração contínua, portanto, é muito difícil. Pronto, e eu acho que vai-se notando. Eu estou com 31 anos de empresa e eu noto, a gente começa a notar isso. Realmente há um desgaste psicológico e mesmo um desgaste físico, a gente nota isso, não é a mesma coisa que trabalhar de dia.”

A questão das infra-estruturas constitui um dos motivos muito pouco referidos pelos entrevistados. De facto, apenas 2 participantes referiram este aspecto como uma oposição à entrada das mulheres na empresa. Constituindo esta questão uma objectiva oposição à entrada das mulheres na empresa e, apesar de não ser directamente citada pelos entrevistados, pode-se deduzir que este factor se encontra implicitamente ligado às referências à subcategoria Estratégia da Empresa e Questões Históricas, Sociais e Culturais. De facto, ficou claro durante a investigação que a desigualdade numérica na empresa não era tida como um problema que precisasse de solução, fazendo parte da estratégia da empresa, como se pode ver no exemplo: *“Para mim isto é visto com naturalidade, não é visto como uma coisa que é mais acentuada... portanto não é um problema que nós temos que trabalhar para abater.”*

✓ *Quais as expectativas de evolução do desequilíbrio numérico na empresa?*

e

✓ *De que forma têm evoluído os aspectos relacionados com a nocividade?*

Optou-se por efectuar a discussão destas duas questões em conjunto por se considerar que juntas proporcionam uma maior compreensão do sentido do discurso dos entrevistados.

Verificou-se que apesar dos entrevistados considerarem mais frequentemente que previam uma tendência para a desigualdade numérica entre homens e mulheres reduzir, o que é facto é que existiu uma percentagem considerável de verbalizações que tendiam para a manutenção desse desequilíbrio. Assim, se consideramos as respostas à Evolução da Nocividade apresentadas no capítulo anterior e ainda as verbalizações do Trabalho Fisicamente Ligeiro, verifica-se que apesar do trabalho se tornar progressivamente menos penoso, o que torna o trabalho menos masculino, as expectativas do desequilíbrio se manter continuam a existir. Esta situação significa, implicitamente, que não é apenas a presença de nocividade a justificar o desequilíbrio numérico, na óptica dos entrevistados.

Reconhecemos que teria sido eventualmente enriquecedor desta reflexão o recurso a análises correlacionais no sentido de melhor clarificar a significância das aparentes tendências e relações vislumbradas e aqui reflectidas. Fica a sugestão para estudos e tratamentos futuros.

Ainda assim, com base na informação obtida nas respostas às questões de investigação específicas que se acabam de apresentar, considera-se estarem reunidas as condições possíveis para tentar dar resposta à questão geral do estudo.

Qual o contributo da dimensão género na avaliação da percepção de risco associado à actividade? Simultaneamente, de que forma uma reflexão em torno da nocividade leva a novas constatações no que se refere à dimensão género?

A realização deste estudo contribui, a partir da introdução da dimensão género, para uma reflexão acerca das condições de trabalho e da nocividade a ele associado, em concreto. Assistiu-se a uma re-consideração de aspectos

relacionados com a actividade de trabalho, verificando-se um questionamento acerca da organização dos tempos e mesmo das condições de trabalho, a partir do momento que as mulheres entram no debate. Desta forma, a presença das mulheres parece poder abrir caminho para a explicitação de aspectos das actividades de trabalho que carecem de debates e de melhorias (Lacomblez, 2008).

Acredita-se, assim, ter contribuído de forma directa e indirecta. Directamente porque, a interacção conseguida em entrevista levou a uma consideração de novas questões, por parte dos entrevistados. Indirectamente porque, os resultados da reflexão foram sendo introduzidos na formação-acção participativa. Assim, julga-se ter proporcionado o alcance de novas formas de perspectivar as questões de risco, explicitando várias outras questões até então não consideradas. O contributo da dimensão género acabou por constituir uma mais valia na avaliação da percepção de risco em profissões tradicionalmente masculinas, o que implica a melhoria efectiva das condições de segurança.

Por outro lado, constatou-se também a importância da análise centrada nos riscos, de forma a contribuir para novas representações a propósito do género. A verdade é que, tendo o risco como “filtro”, permitiu a constatação de evidentes desequilíbrios no que respeita às condições de possibilidade efectiva de integração das mulheres nas diferentes actividades da empresa. A reflexão acerca das respostas à Evolução da Nocividade cruzadas com as respostas à Expectativa de Evolução do desequilíbrio numérico evidenciou implicitamente que, na opinião dos entrevistados, não só o risco justificava o desequilíbrio na empresa. De facto, a questão do horário e a existência de problemas essenciais (falta de infra-estruturas, balneários na área produtiva) trazem para a discussão outros argumentos que acabam por contribuir para as expectativas existentes sobre a integração das mulheres na empresa.

Por fim, assinalam-se algumas dificuldades e limitações que atravessaram este trabalho, por se considerar que a realização deste estudo proporcionar uma melhor compreensão da realidade, a partir dos seus resultados, mas também, a partir do contexto em que estes foram conseguidos. Não se pretende com a sua apresentação justificar a possibilidade de algo ter corrido menos bem no percurso metodológico. Objectiva-se antes explicitar estas dificuldades enquanto parte

integrante da construção dos resultados, sendo também a partir destas limitações que se definiu a estratégia de investigação. Fica desta forma consolidada a ideia que a Metáfora da Pirâmide de Curie & Cellier (1987) permite ilustrar e que se refere ao facto do objecto de investigação não ser dado mas sim construído e, que a produção científica só tem sentido no quadro das condições em que foi produzida.

Desde logo, deparou-se com a dificuldade em ver aprovado o tema de investigação por ser considerado pelos decisores locais redundante, uma vez já ter sido realizado um estudo sobre a mesma matéria na empresa em questão, há uns anos. Assim, era antecipado, pelos interlocutores de negociação do projecto, o desinteresse e a indisponibilidade dos entrevistados em nele participar. Ou seja, não havia interesse por parte dos decisores, justificando-o com a expectativa de igual desinteresse por parte dos potenciais entrevistados.

De salientar que a margem negocial estava também ela condicionada pelo facto de a faculdade (e consequentemente a autora desta dissertação) ter chegado à empresa e ter acedido ao terreno em pretexto de um pedido que não estava relacionado (teoricamente e em princípio) com a dimensão género.

Esta situação levou a que se conseguisse apenas um tempo muito limitado para a duração das entrevistas, sendo as questões previamente validadas pelos decisores locais, considerando critérios de rapidez de resposta, o que equivale a dizer pouca possibilidade de aprofundamento. O número de entrevistados foi igualmente limitado à partida devido às mesmas condicionantes.

Durante a realização das entrevistas, verificou-se a oportunidade de sentir as resistências, comprovando-se o desinteresse. Todas estas limitações não permitiram que se pudessem desenvolver as questões, para além do que permita o guião da entrevista. Viu-se comprometido o potencial do tratamento dos resultados, uma vez que, como já referido, nem sempre foi evidente que os sujeitos estivessem a perceber a abrangência das questões da mesma forma.

Os mesmos motivos atrás evocados levaram a que fosse impossível uma segunda ronda de entrevistas a partir dos resultados das primeiras ou, melhor ainda, sessões de discussão colectiva dos resultados aqui apresentados. Desta forma, não foi permitido colmatar a falta de aprofundamento e a ambiguidade das

questões, impossibilitando a concretização de novas questões, de forma a melhor compreender as representações. Independentemente das técnicas utilizadas para apreender a complexidade de uma realidade, considera-se fundamental validar o resultado das análises, através do retorno da informação aos colaboradores que foram os protagonistas do estudo, procurando restituir a dados recolhidos aos seus “autores” e, eventualmente, completar alguma informação e reformular as primeiras hipóteses (Wisner, 1998, cit in Castelhana & Nogueira, 2011).

Assim, vendo-se comprometido o alcance de compreensão, acabou por se ver claramente limitada a transformação das representações dominantes na empresa. Não existe a consciência de necessidade (ou existindo não existe a vontade), logo não se investe no seu estudo o que não permite chegar tão fundo na análise das questões como seria de desejar, logo mais dificuldade em transformar o *status quo*.

Resta a esperança de que uma reflexão acerca dos resultados deste estudo possa de alguma forma produzir algum efeito ao nível da transformação das representações, sugerindo-se a continuidade/aprofundamento dos resultados obtidos na investigação.

Referências Bibliográficas

Artazcoz, L., Borrell, C., Corès, I., Escribà-Agüir, V. & Cascant, L. (2007). Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research, *Journal of Epidemiology and Community Health* 61, suppl. 2, 39-45.

Bouffartigue, P. & Pendariès, J. (2010). Virilité, métier et rapport aux risques professionnels: le cas de travailleurs de la sous-traitance, *Pistes* 12 (3).

Castelhano, J. & Nogueira S. (2011). Género e trabalho. O processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas. Relatório final, Centro de Psicologia da Universidade do Porto (não publicado), Porto

Curie, J., & Cellier, J. (1987). Stratégie de la recherche en psychologie du travail. In J.C. Sperandio & C. Levy-Leboyer. *Traité de psychologie du travail*. (117-144). Paris: PUF.

Diário da República, I-B série – N.º 296 – Portaria n.º 1212/ 2000 de 26 de Dezembro de 2000.

Grönkvist, L. & Lagerlöf, E. (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias, in: *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*, K. Messing, ed., CITE, Lisboa, pp. 35-50.

Härenstam, A. (2009). Exploring gender, work and living conditions and health - suggestions for contextual and comprehensive approaches, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35 (2), 127-133.

Lacomblez, M. (2008). A feminização dos meios de trabalho definidos em masculinidade: debates de normas e desenvolvimento, *Laboreal*, 4 (1), 39-45.

Messing, K. (dir.), (2000). *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, XXXVII (163), 447-474.

Rodrigues, S. (2008). *Género e trabalho: estudos de caso de inserção de mulheres em situações de trabalho definidas no masculino: as técnicas de química industrial*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Sapir, M. (2000). Prefácio, in: *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*, K. Messing, ed., CITE, Lisboa, p. 5.

Valverde, C. (2006). *Para uma contextualização da prevenção em segurança e saúde ocupacional no sector da construção: Contributos da formação de coordenadores de segurança e saúde*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Vasconcelos, R. (2008). *O papel do psicólogo do trabalho e a tripolaridade dinâmica dos processos de transformação: contributo para a promoção da segurança e saúde no trabalho*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto.

Vasconcelos, R., Fortuna, P., Teixeira S. & Lacomblez M. (2011). Formation-action participative pour la sécurité industrielle et environnementale dans une entreprise —définie au masculin. Actes SELF 2011 : L'ergonomie à la croisée des risques, SELF, Paris.

Vasconcelos, R., Silva, D., Pinto, R. & Duarte, S. (2012). Evaluating work and training within an intercommunicating process of change: reflections drawn from a case study on a chemicals industrial company in Portugal. Proceedings IEA 2012 Congress: Designing a sustainable future, International Ergonomics Association, Recife. (in press).

Vasconcelos, R., Teixeira, S., Castelhana, J. & Lacomblez M. (2012). When gender bumps into health and safety training: working conditions, readings and challenges drawn from a case study in an industrial chemicals company. Proceedings IEA 2012 Congress: Designing a sustainable future, International Ergonomics Association, Recife. (in press).

Vogel, L. (2000). Um contributo do Quebeque para um debate indispensável ao movimento sindical na Europa, in: *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*, K. Messing, ed., CITE, Lisboa, pp. 9-33.

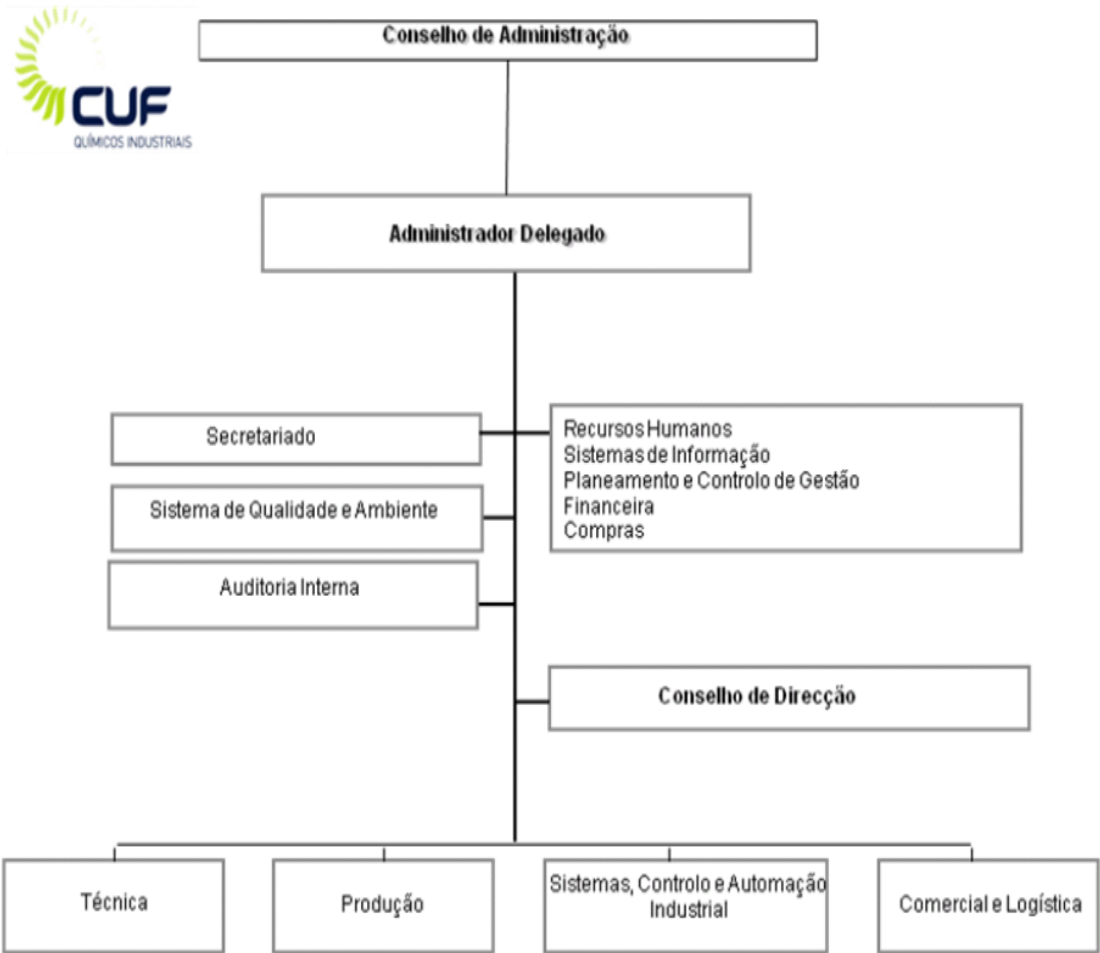
Vogel, L. (2002). La dimension de genre en santé au travail. Premiers enseignements d'une enquête européenne. *BTS Newsletter* 18, 14-19.

Anexos

Anexo 1

Organigrama da empresa

Organigrama da Empresa



Anexo 2

Guião de entrevista

Guião da Entrevista

Protocolo da entrevista

Antes de mais, agradecer a disponibilidade para me receber. Apresentar-me como estudante da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, que realizou o seu estágio no Departamento de Recursos Humanos da CUF. Nesse contexto, ao ter acompanhado a realização do R.U. apercebi-me de que havia na empresa muito mais homens do que mulheres e resolvi, como tema do meu mestrado, tentar compreender porquê. E é por isso que aqui estou para pedir a sua ajuda. Não lhe roubarei mais de 20 minutos do seu tempo.

- A confidencialidade no tratamento de toda a informação recolhida e de que os dados recolhidos serão sempre utilizados sem referência directa, nem a empresa, nem ao orador.
- Pedir autorização para gravar, assegurando que o material gravado será para uso exclusivo da investigadora e não será partilhado com ninguém fora do contexto desta investigação;
- Assumir o compromisso de, se assim o entrevistado o desejar, lhe enviar por e-mail os resultados da investigação.

Breve caracterização do entrevistado

- Nome e e-mail/ou outro contacto (facultativo - reforçar que é informação só para a investigadora, para o caso de ter que voltar a falar-lhe para algum esclarecimento que precise ou para lhe enviar informação relativa a resultados da investigação)
- Idade
- Qual o cargo que ocupa actualmente na CUF?
- Qual a sua antiguidade na empresa e no cargo que ocupa presentemente?
- Passou por outros cargos na empresa? Quais?

Entrevista semi-estruturada

Voltando ao tema central da minha investigação, gostaria que me desse a sua opinião em relação à proporção de homens/mulheres a trabalhar na empresa e ao tipo de funções e de actividades desempenhadas por uns e outras.

- Durante o seu percurso na empresa apercebeu-se desta disparidade?
- Qual a sua percepção em relação a ela: depende dos departamentos/áreas; foi sempre assim; ter-se-á acentuado esta disparidade, ou pelo contrário, ter-se-á atenuado; pensa que no futuro poderá mudar – onde, como e por que razão?
- Como descreveria o “trabalhador-tipo masculino” da empresa? E a “trabalhadora-tipo feminina”?
- Assistiu a algum momento/ período na história da empresa que tenha motivado alguma reflexão ou debate sobre esta situação?
- Na sua opinião, que motivos considera estarem por detrás deste desequilíbrio numérico entre homens e mulheres na empresa?
 - Acha que são as próprias **actividades de trabalho** a desenvolver na empresa que poderão justificar a diferença?
 - Acha que as diferentes **condições de trabalho** associadas poderão justificar a diferença?
 - Acha que os diferentes **horários** poderão justificar a diferença?
 - Acha que há **outras razões** (falta de procura; preconceito social; vida familiar; etc) que poderão justificar a diferença?
- De modo geral, os dados estatísticos revelam que os homens sofrem mais acidentes de trabalho e as mulheres mais doenças profissionais. Como interpreta este facto? Faz sentido tendo em conta a especificidade desta empresa?

Anexo 3

Gráficos e quadros obtidos com a ACP

Categorias Principais

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,654	2,274	32,482
2	,340	1,412	20,168
3	,085	1,079	15,413
Total	,922 ^a	4,764	68,063

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Dimensões encontradas na ACP das categorias de discurso, com a respectiva percentagem de variância explicada.

Component Loadings

	Dimension		
	1	2	3
TÍP _{fem} 1	,921	-,054	,033
TÍP _{masc} 1	-,296	-,138	,287
EVPOSNOCIVIDADE1	-,325	-,410	,570
PERCEPNOCIV1	,602	,445	,496
JDESNÚMÉRICO1	-,735	,534	-,317
EXPEVOLUÇÃO1	-,520	-,371	,345
JACIDENHOMENS1	,247	-,775	-,454
classificação1 ^a			

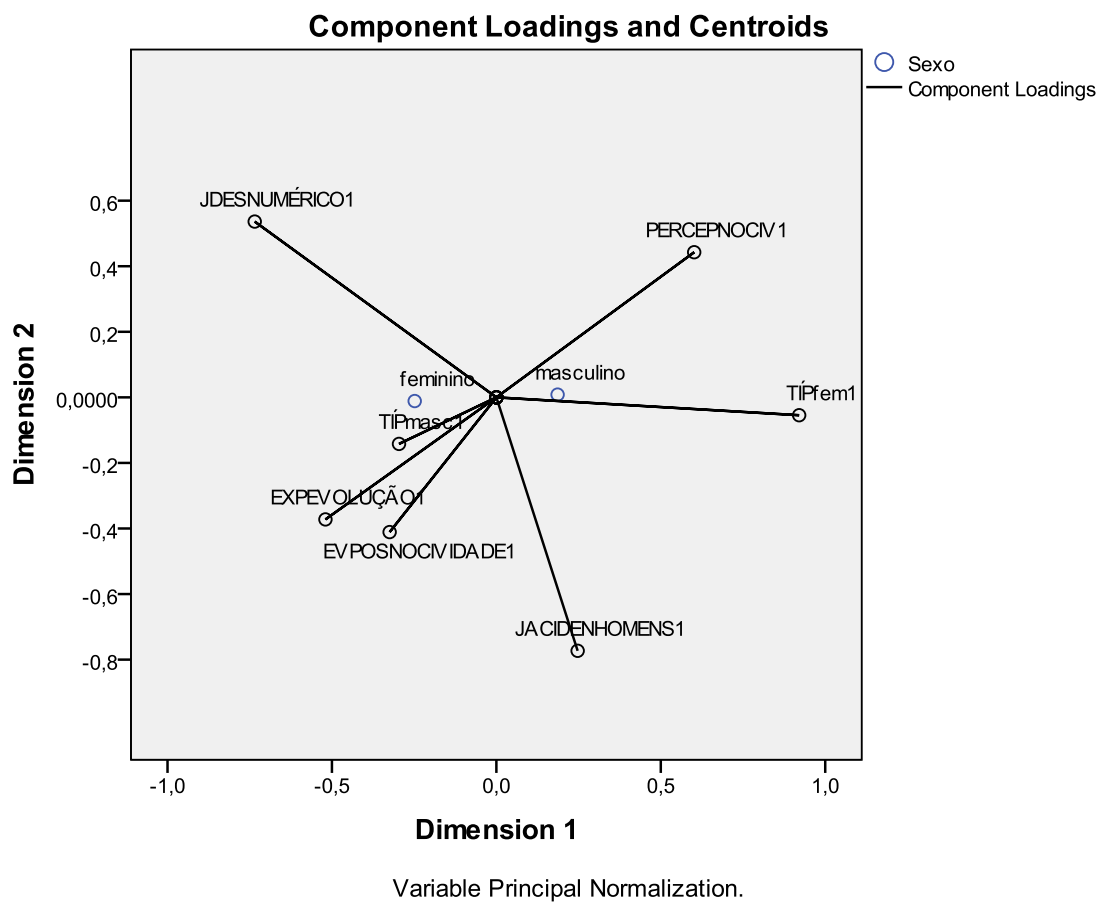
Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Contributo de cada categoria de análise para cada uma das dimensões consideradas.

	Trab. Feminino	Trab. Masculino	Evol. Nocividade	Perc. Nocividade	Des. Numérico	Exp. de Evolução	Acidentes
Trab. Feminino	1						
Trab. Masculino	-,373	1					
Evol. Nocividade	-,165	-,132	1				
Perc. Nocividade	,729	-,310	-,165	1			
Des. Numérico	-,735	-,087	-,160	-,50	1		
Exp. de Evolução	-,422	,116	,513	-,35	,050	1	
Acidentes	,171	-,096	-,024	-,21	-,428	-,126	1

Correlações (r de Pearson) entre as categorias de discurso para toda a amostra (valores em negrito são estatisticamente significativos a $p < .01$).



Categorias de 2º nível:

Caracterização do Trabalho Típico Feminino

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,552	1,899	27,127
2	,286	1,325	18,922
Total	,805 ^a	3,223	46,049

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Component Loadings

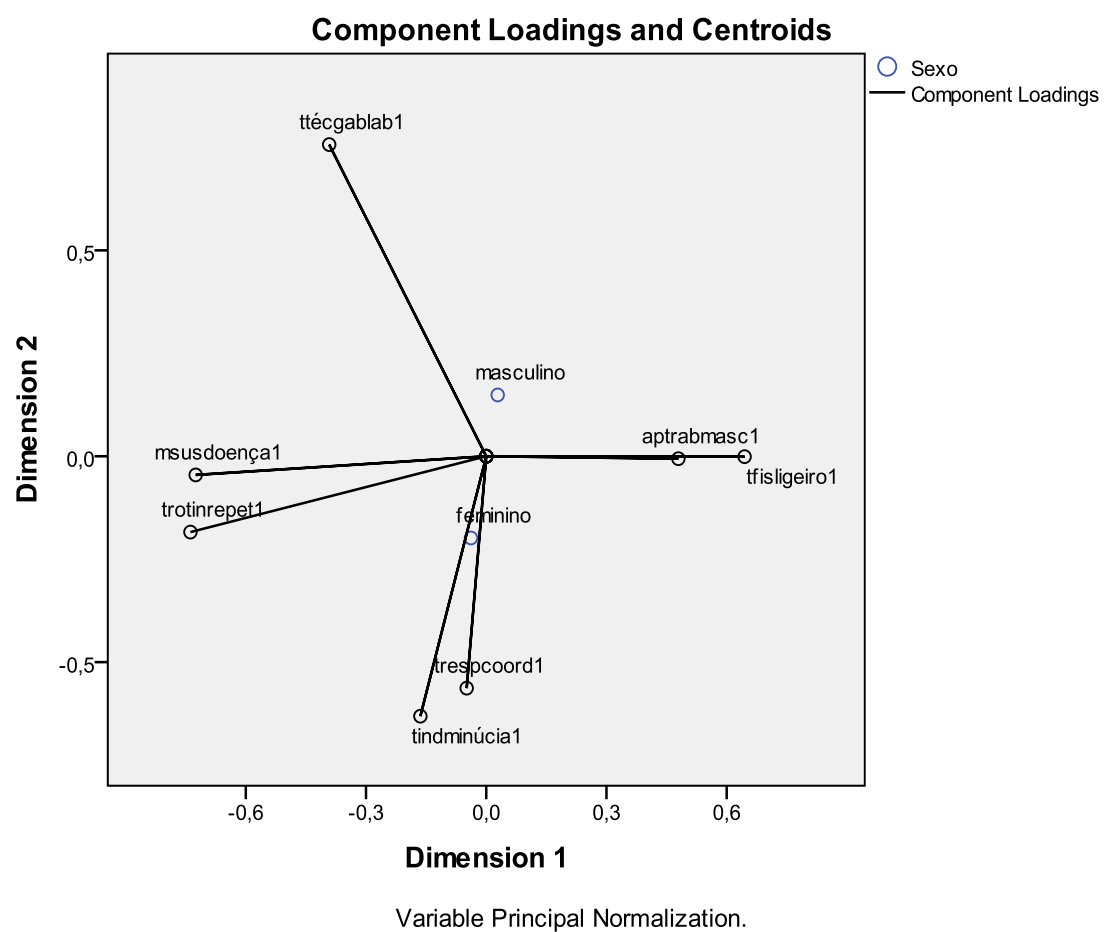
	Dimension	
	1	2
aptrabmasc1	,479	-,006
msusdoença1	-,725	-,045
trespcoord1	-,049	-,563
tfisligeiro1	,645	-,001
tindminúcia1	-,164	-,631
ttécglab1	-,392	,757
trotinrepet1	-,738	-,184
Sexo ^a		

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

	1	2	3	4	5	6	7
1-Igual aos Homens	1						
2-Doença	-,162	1					
3-Resp. e Coord	-,131	,012	1				
4-Fis.ligeiro	-,105	-,224	-,191	1			
5-Ind.de minúcia	-,119	-,097	,144	-,173	1		
6-Rotineiro e repeti	-,211	,476	-,043	-,307	,125	1	
7-Técnico/Gab/Lab	-,181	-,181	-,168	-,282	-,179	-,168	1

Correlações (*r* de Pearson) entre as subcategorias de Trabalho Típico Feminino para toda a amostra.



Caracterização do Trabalho Típico Masculino

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,689	2,442	34,887
2	,436	1,597	22,818
Total	,878 ^a	4,039	57,705

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Component Loadings

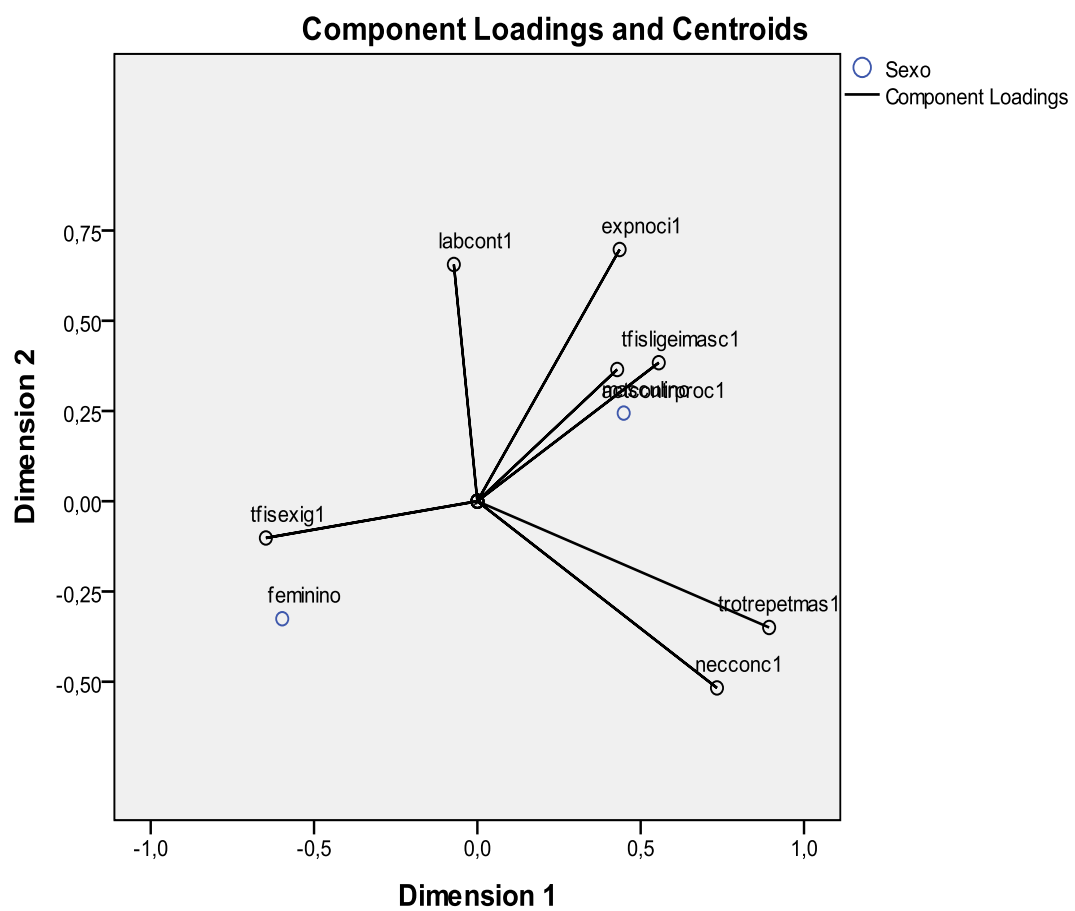
	Dimension	
	1	2
actcontrproc1	,428	,365
expnoci1	,436	,697
labcont1	-,072	,656
neconc1	,734	-,517
tfisexig1	-,647	-,102
tfisligeimasc1	,555	,384
trotrepetmas1	,893	-,350
Sexo ^a		

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Controlo do Proc.	1						
2. Exp. Nocividade	,539	1					
3. Lab. Contínua	-,210	,308	1				
4. Nec.concentração	-,112	,026	-,144	1			
5. Fis.exigente	-,156	-,347	,106	-,264	1		
6. Fis.ligeiro	,122	,249	,267	,096	-,227	1	
7. Rotineiro e repet.	,296	,147	-,204	,856	-,373	,281	1

Correlações (r de Pearson) entre as subcategorias de Trabalho Típico Masculino para toda a mostra (valores em negrito são estatisticamente significativos a $p < .05$).



Variable Principal Normalization.

Evolução da Nocividade

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,916	2,567	85,563
2	-,862	,344	11,462
Total	,985 ^a	2,911	97,025

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Component Loadings

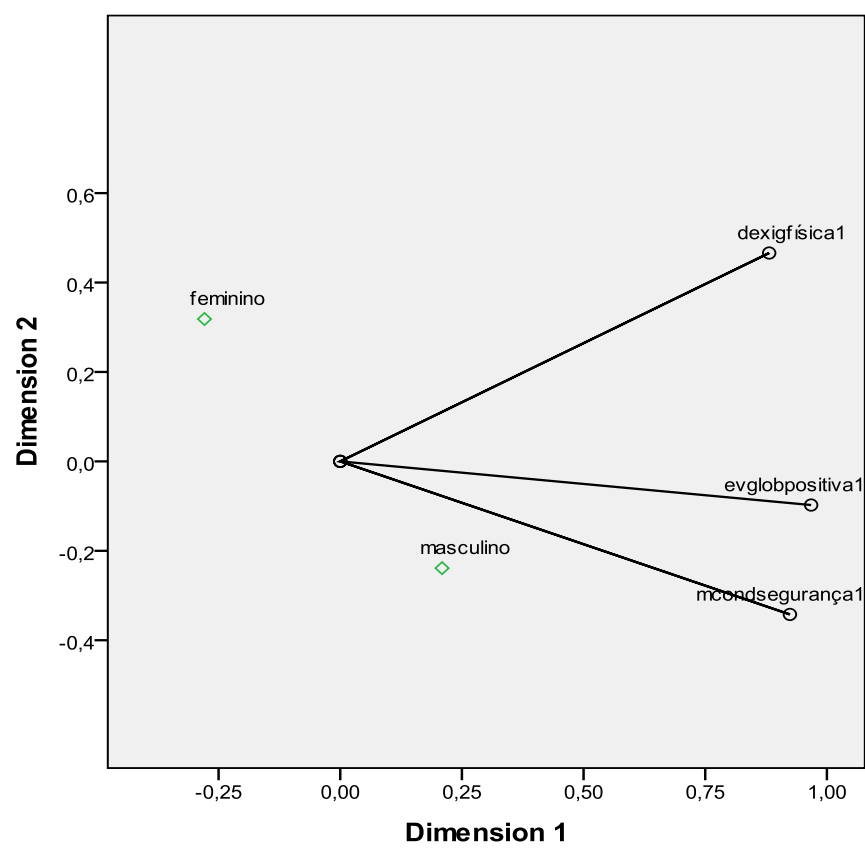
	Dimension	
	1	2
mcondsegurança1	,924	-,342
dexigfísica1	,881	,466
evglobpositiva1	,968	-,098
Sexo ^a		

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

	Condições de Segurança	Diminuição da exigência física	Evolução globalmente positiva
Condições de Segurança	1		
Diminuição da exigência física	,588	1	
Evolução globalmente positiva	,696	,898	1

Correlações (r de Pearson) entre as subcategorias de Evolução da Nocividade para toda a mostra (valores em negrito são estatisticamente significativos a $p < .05$).



Justificação do Desequilíbrio Numérico

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,510	1,805	22,558
2	,454	1,659	20,737
Total	,813 ^a	3,464	43,295

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Component Loadings

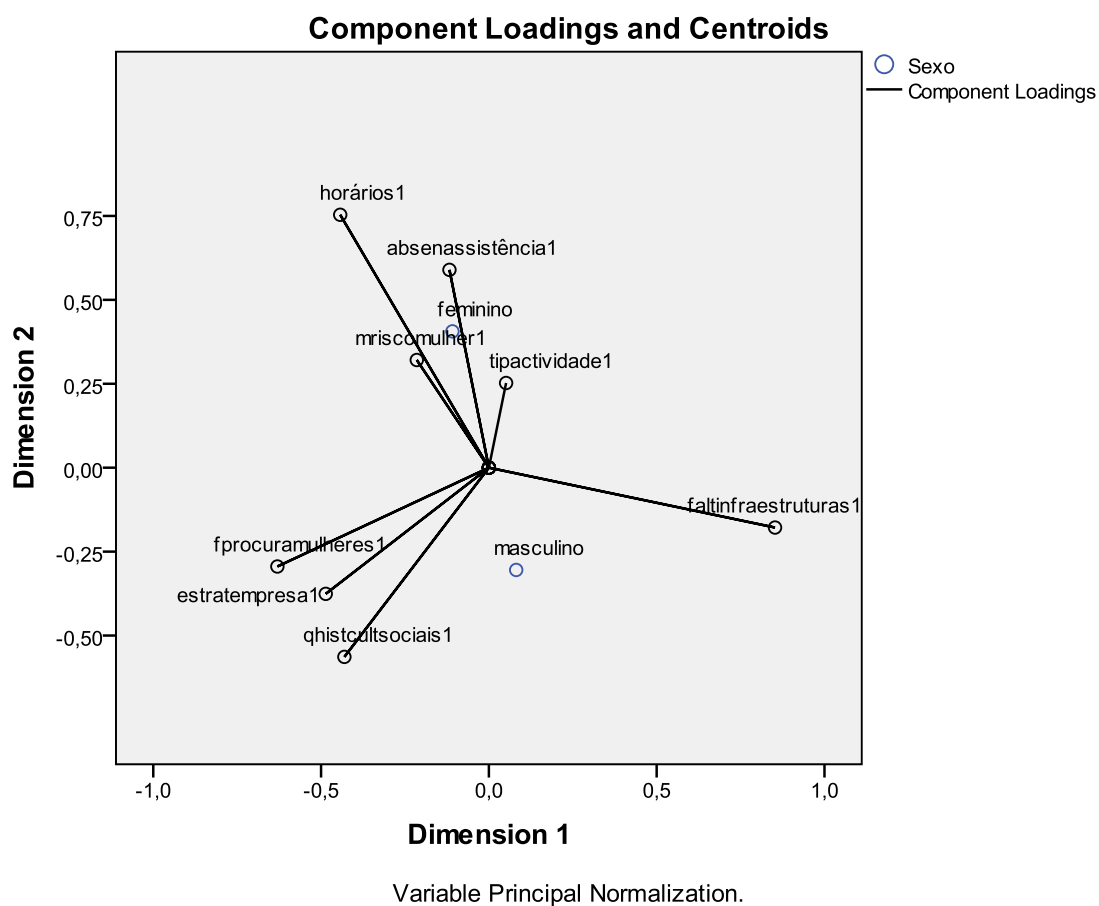
	Dimension	
	1	2
absenassistência1	-,117	,589
estratempresa1	-,486	-,376
faltinfraestruturas1	,853	-,178
fprocuramulheres1	-,630	-,294
horários1	-,443	,753
mriscmulher1	-,215	,321
qhistcultsociais1	-,430	-,564
tipactividade1	,051	,252
Sexo ^a		

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Absen/assis. à família	1							
2. Estrat. da empresa	-,055	1						
3. Falta infra-estruturas	-,219	-,266	1					
4. Falta proc. mulheres	-,336	,256	-,258	1				
5. Horários	,291	-,143	-,429	,214	1			
6. Maior risco ass. à mulher	-,060	,017	-,225	,055	,188	1		
7. Q. hist/sociais/culturais	,122	,276	-,321	,241	-,232	-,246	1	
8. Tipo act./exigência física	,169	-,160	,023	-,068	,033	-,043	-,094	1

Correlações (*r* de Pearson) entre as subcategorias de Justificação do Desequilíbrio Numérico para toda a mostra



Justificação para Ocorrência de Mais Acidentes com Homens

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,644	2,063	41,268
2	,582	1,872	37,431
Total	,932 ^a	3,935	78,698

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Component Loadings

	Dimension	
	1	2
HOMENSexpostrisco1	,752	-,364
cfíshomens1	-,789	-,475
cpsichomens1	-,866	-,361
cfísmulheres1	-,213	,812
cpsicmulheres1	-,283	,851
Sexo ^a		

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Absen/assis. à família	1							
2. Estrat. da empresa	-,055	1						
3. Falta infra-estruturas	-,219	-,266	1					
4. Falta proc. mulheres	-,336	,256	-,258	1				
5. Horários	,291	-,143	-,429	,214	1			
6. Maior risco ass. à mulher	-,060	,017	-,225	,055	,188	1		
7. Q. hist/sociais/culturais	,122	,276	-,321	,241	-,232	-,246	1	
8. Tipo act./exigência física	,169	-,160	,023	-,068	,033	-,043	-,094	1

Correlações (*r* de Pearson) entre as subcategorias de Justificação do Desequilíbrio Numérico para toda a mostra

